

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN BEBAN KERJA
DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JUANDA
KOTA SAMARINDA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**

**Minat Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi Kesehatan Masyarakat**



Nurul Anisa

NIM. 21.13201.009

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA
TAHUN 2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

NPM : 2113201009
Peminatan : Administrasi Kebijakan Kesehatan
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Motivasi Dan Beban Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juanda Kota
Samarinda

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada Tanggal 05 Agustus 2025 dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Menyetujui
Dewan Penguji :

Ketua Penguji/Pembimbing 1
Nordianiwati, SKM., M.Kes
NIDN. 1126038602

(.....)

Anggota Penguji/Pembimbing 2
Herry Fariam, SKM., M.Kes
NIDN. 1102088602

(.....)

Anggota Penguji/Penguji 1
Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH
NIDN. 1112069701

(.....)

Anggota Penguji/Penguji 2
Sulung Alfianto Akbar, S.Kom., M.MSI
NIDN. 1118048602

(.....)

Mengetahui
Dekan



Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling
NIK. 2012.089.140

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Anisa

NPM : 21.1320.1009

Judul Skripsi : HUBUNGAN DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN BEBAN
KERJA DI PUSKESMAS JUANDA KOTA SAMARINDA

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 29 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Nurul Anisa

NPM.21.13201.009

ABSTRAK

Nurul Anisa, 2025. Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juanda Kota Samarinda Tahun 2025. Dibawah Bimbingan Nordianiwati, SKM., M.Kes Selaku Pembimbing I Dan Herry Farjam, SKM., M.Kes Selaku Pembimbing II

Data kunjungan pasien di Puskesmas Juanda pada tahun 2022 sebanyak 10.080 kunjungan pasien, pada tahun 2023 sebanyak 12.615 kunjungan pasien pada tahun 2024 dari bulan Januari sampai dengan Februari sebanyak 2.249. Selain itu pegawai honorer mendapatkan gaji yang tidak memadai dan tidak mendapatkan *reward* sebagai motivasi kerja. Peningkatan jumlah kunjungan pasien berdampak pada beban kerja pegawai di Puskesmas. Pelayanan Puskesmas belum mencapai angka target pada tahun 2024 dari masing-masing pelayanan salah satu adalah promosi kesehatan dan pelayanan pencegahan dan pengendalian sebanyak (24,3%) belum mencapai nilai target masing-masing. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin kerja, motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda. Dan dilihat dari aspek Disiplin motivasi dan beban kerja

Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Instrumen Penelitian menggunakan kuesioner. Uji Validitas menggunakan rumus *momen produk Pearson*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 pegawai, dan sampel sebanyak 36 responden menggunakan *total sampling* dan analisis data menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai ($p = 0.022 < 0.05$), ada hubungan motivasi dengan kinerja pegawai ($p = 0.011 < 0.05$), ada hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai ($p = 0.017 < 0.05$).

Dari penelitian ini disarankan kepada seluruh pegawai Puskesmas Juanda agar dapat meningkatkan disiplin kerja, motivasi dan mengurangi beban kerja yang ada di Puskesmas Juanda

Kata kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi
Kepustakaan : 44 (2019-2024)

ABSTRACT

Nurul Anisa, 2025. *The Relationship Between Work Discipline, Motivation and Workload with Employee Performance at Juanda Health Center, Samarinda City in 2025. Under the guidance of Nordiniawati, SKM., M.Kes as Supervisor I and Herry Farjam, SKM., M.Kes as Supervisor II*

The patient visit data at Juanda Health Center in 2022 amounted to 10,080 patient visits, in 2023, there were 12,615 patient visits, and from January to February 2024, there were 2,249 visits. In addition, contractual employees receive inadequate salaries and do not receive rewards as work motivation. The increase in the number of patient visits impacts the workload of staff at the Health Center. The services at the Health Center have not yet reached the target figures for 2024, with each service, such as health promotion and prevention and control services, achieving only (24.3%) of the respective target values. The purpose of this study is to determine the relationship between work discipline, motivation, and workload with employee performance at Juanda Health Center in Samarinda City, viewed from the aspects of discipline, motivation, and workload.

The research method used is quantitative with a cross-sectional approach. The research instrument uses a questionnaire. Validity testing uses Pearson's product-moment formula. The total population in this study is 37 employees, and the sample consists of 36 respondents using total sampling, with data analysis using the Chi-Square test.

The results of the study indicate that there is a relationship between work discipline variables and employee performance ($p = 0.022 < 0.05$), there is a relationship between motivation and employee performance ($p = 0.011 < 0.05$), there is a relationship between workload and employee performance ($p = 0.017 < 0.05$).

From this study, it is recommended to all employees of the Juanda Health Center to improve work discipline, motivation and reduce the workload at the Juanda Health Center

Keywords: Workload, Work Discipline, Motivation

Bibliography: 44 (2019-2024)

RIWAYAT HIDUP



NURUL ANISA, lahir di Mansalong Kecamatan Lumbis Kabupaten Nunukan Provinsi Kalimantan Utara pada tanggal 17 April 2003. Lahir dari Bapak Erdiansyah dan Ibu Ariyani, dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Pendidikan dimulai dari TK Aji Kuning Mansalong pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2009, kemudian melanjutkan SD 009 Lumbis pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2016, dan di tahun yang sama melanjutkan ke SMP Negeri 1 Lumbis lulus pada tahun 2018. Ditahun yang sama melanjutkan ke SMA Negeri 1 Lumbis dan lulus pada tahun 2021. Kemudian melanjutkan pendidikan tinggi S1 pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam Samarinda. Telah melaksanakan Pengalaman Belajar Lapangan 1 (PBL 1) dan Pengalaman Belajar Lapangan 2 (PBL 2) di Kecamatan Tenggarong Seberang Desa Karang Tunggal Kabupaten Kutai Kartanegara pada tahun 2024 serta melaksanakan KKN di Kecamatan Muara Badak Desa Badak Baru pada tahun 2024. Dilanjutkan pelaksanaan magang di Puskesmas Juanda Kota Samarinda mulai bulan September sampai dengan Oktober 2024. Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul —Hubungan Disiplin Kerja Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai DiPuskesmas Juanda Kota Samarindal sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1), Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Widyagama Mahakam Samarinda

Dalam proses pembuatan skripsi ini peneliti menjumpai banyak hambatan dan keberhasilan, pembuatan skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik, tanpa adanya dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah berjasa mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsian ini. Pada kesempatan ini penelitian juga menyampaikan ucapan terimakasih banyak yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas kesempatan yang diberikan kepada peneliti dalam melanjutkan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam Samarinda
2. Bapak Dr. Arbain, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widyagama Mahakam Samarinda
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.P selaku Wakil Rektor Bidang Umum, Sumber Daya Manusia dan Keuangan Universitas Widyagama Mahakam Samarinda
4. Bapak Dr. Suyanto, M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja Sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat (KAPSIKHUMAS) Universitas Widyagama Mahakam Samarinda
5. Bapak Ilham Rahmatullah, SKM., M.Ling selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam Samarinda
6. Ibu Apriyani, SKM., MPH selaku Wakil Dekan Fakultas Kesehatan

Masyarakat

7. Bapak Istiarto, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat
8. Ibu Siti Hadijah aspan, S.Keb., MPH selaku Sekertaris Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.
9. Bapak/Ibu Nordianiwati, SKM., M.Kes dan Bapak Herry Farjam, SKM.,M.Kes selaku Dosen Pembimbing I dan II yang selalu meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan penyusunan skripsi ini.
10. Ibu Siti Hadijah Aspan, S.Keb., MPH selaku dosen penguji I, peneliti ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas saran yang diberikan dalam kelancaran penulisan skripsi ini
11. Bapak Sulung Alfianto Akbar, S.Kom, M.MSI selaku dosen penguji II, peneliti ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya atas saran yang diberikan dalam kelancaran penulisan skripsi ini
12. Kepada Puskesmas dan seluruh Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama proses skripsi ini
13. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Erdiansyah dan pintu surgaku Ibunda Ariyani. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang di berikan. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun mereka mampu senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana, Semoga Bapak dan Mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu
14. Kepada adik-adik penulis, Muhammad Adhlan dan Muhammad Adhli. Terimakasih penulis ucapkan kepada adik-adik sudah menemani penulis sampai tahap ini terimakasih atas doa dan perhatiannya kepada penulis, Terimakasih banyak. Maaf belum bisa menjadi kakak yang baik untuk kalian

15. Keluarga besar penulis khusus nya ina dan paman, Fatihatul Azizah dan Eriansyah. Terimakasih telah memberikan dukungan, bantuan, motivasi, arahan, serta nasehat kepada penulis, terimakasih sudah menjadi orangtua kedua penulis selama penulis di perantauan.
16. Sahabat terbaik penulis semasa kuliah, Siti Nur Fadhilah dan Sofiana Nina Kwuta. Terimakasih telah menjadi sahabat baik penulis, terimakasih selalu menemani penulis hingga penulis menyelesaikan skripsi ini, selalu membantu, mendukung, menghibur dan mendengarkan keluh kesah penulis. Terimakasih telah menjadi rumah kedua bagi penulis dalam melewati kehidupan di perantauan
17. Imelda susanti, Firdianti Ayu Parasmita, Lelienjelina Lilit. Terimakasih banyak sudah menjadi sahabat seperjuangan penulis yang senantiasa memberikan semangat, dukungan, motivasi serta selalu menemani penulis selama berkuliah, dan kepada seluruh teman-teman seperjuangan kesmas angkatan 2021 diucapkan banyak terima kasih
18. Sahabat senadiku, Tara Saqinah terimakasih karena selalu menemani dari masa putih biru sampai saat ini, selalu mendengarkan keluh kesah penulis, menyemangati dan memberikan dukungan
19. Kepada seseorang yang pernah bersama penulis dan tidak bisa penulis sebut namanya yang berjanji akan menemani penulis hingga penulis menyelesaikan pendidikan di masa kuliah. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda dari kehidupan penulis berikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang mengerti apa itu pengalaman, pendewasaan, sabar dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk proses penempatan menghadapi dinamika hidup. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari pendewasaan ini. Pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya

20. Terakhir kepada diri saya sendiri, Nurul Anisa. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, maupun sering kali merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan maksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada. Adapun kekurangan dan lebihmu mari rayakan diri sendiri

Samarinda, 29 Agustus 2025

Penulis

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Anisa
NPM : 21.13201.009
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Fakultas / Jurusan : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi
Judul : Hubungan Displin Kerja Motivasi dan Beban Kerja
Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juanda Kota
Samarinda

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk

1. Memberikan hak bebas royalti kepada Perpustakaan UWGM Samarinda atas penelitian karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalih mediakan / mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk softcopy untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UWGM Samarinda, tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti / pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UWGM Samarinda, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hk cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesungguhannya dan semoga dapat digunakan sebagaimana semestinya.

Samarinda, 29 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan,



Nurul Anisa

NPM.21.13201.009

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iii
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR SINGKATAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
1. Tujuan Umum.....	5
2. Tujuan Khusus	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis.....	5
2. Manfaat Praktis	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kinerja.....	7
B. Disiplin Kerja	11
C. Motivasi.....	16
D. Beban Kerja.....	20
E. Puskesmas	27
F. Penelitian Terdahulu.....	31
G. Kerangka Teori.....	35
H. Kerangka Konsep	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian dan Pendekatan.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Populasi dan Sampel	38
D. Sumber Data	39
E. Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknik Pengujian Instrumen	40
G. Teknik Pengumpulan Data	45
H. Teknik Pengolaan Data.....	46
I. Teknik Analisis Data	47
J. Jadwal Penelitian.....	49
K. Definisi Operasional.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	53
B. Hasil Penelitian dan Analisis Data	59

BAB V PENUTUPAN.....	77
-----------------------------	-----------

A. Kesimpulan.....	77
--------------------	----

B. Saran.....	78
---------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Uji Validitas	41
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner.....	46
Tabel 3.3 Analisis Tabel.....	48
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	49
Tabel 3.5 Definisi Operasional.....	50
Tabel 4.1 Nama Ruangan/Poli Puskesmas Juanda.....	54
Tabel 4.2 Tenaga SDM.....	55
Tabel 4.3 Data Wilayah Puskesmas Juanda	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	60
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 4.8 Distribusi Kinerja Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda	61
Tabel 4.9 Distribusi Disiplin Kerja Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda	62
Tabel 4.10 Distribusi Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda	62
Tabel 4.11 Distribusi Beban Kerja Pada Puskesmas Juanda Kota Samarinda	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Bivariat Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Bivariat Variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Bivariat Variabel Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	35
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Juanda Kota Samarinda	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Uji Validitas dan Reliabilitas	86
Lampiran 2. Surat Selesai Uji Validitas dan Reliabilitas.....	87
Lampiran 3. Balasan Penelitian Dari Puskesmas	88
Lampiran 4. Surat Selesai Penelitian	89
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas.....	99
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas	111
Lampiran 8. Hasil Uji Univariat.....	113
Lampiran 9. Hasil Uji Bivariat	116
Lampiran 10. Master Data.....	120
Lampiran 11. Dokumentasi.....	129

DAFTAR SINGKATAN

KIA	: Kesehatan Ibu dan Anak
KB	: Keluarga Berencana
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PTTB	: Pegawai Tidak Tetap Berbasis
PTTH	: Pegawai Tidak Tetap Harian
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak
Puskesmas	: Pusat Kesehatan Masyarakat
SDM	: Sumber Daya Manusia
TTP	: Tambahan Tunjangan Penghasilan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kontribusi karyawan menunjukkan bagaimana kinerja karyawan memengaruhi perkembangan organisasi, terutama bagi puskesmas. Dalam melaksanakan berbagai tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karyawan berkinerja tinggi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi (Trisdayanti, 2021). Kinerja tenaga kesehatan yang rendah merupakan masalah umum di puskesmas, dan hal ini terkait dengan kinerja puskesmas yang buruk dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatannya (Suhartoyo dkk., 2022). Kinerja layanan yang buruk oleh staf puskesmas akan merusak reputasi puskesmas; di sisi lain, kinerja layanan yang lebih baik oleh staf akan menambah nilai bagi puskesmas karena pasien akan puas dengan layanan yang mereka terima (Mananeka dkk., 2019).

Berdasarkan pendekatan tugas dan fungsi Kementerian Kesehatan (Kemenkes) mencatat, jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan di Indonesia mencapai 2,08 juta orang pada tahun 2023. Untuk diketahui, SDM kesehatan tersebut mencakup jumlah tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga penunjang kesehatan. Dari jumlah tersebut, mayoritas, yakni 63,4% atau 1,32 juta orang merupakan tenaga kesehatan. Kemudian, proporsi tenaga medis tercatat sebesar 8,8% dan tenaga penunjang kesehatan mencapai 27,7% (Kemenkes, 2023). Menurut hasil penelitian Adhitya dkk. (2020), disiplin kerja mempunyai peran krusial dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu instansi. Sehingga disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena disiplin kerja merupakan hal pokok yang menjadi tujuan pencapaian perusahaan dalam memelihara kelangsungan hidup instansi.

Kedisiplinan merupakan bagian dari penilaian prestasi kerja karena untuk mendapatkan hasil kerja yang baik seseorang karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Selain itu, studi Saragih (2020) menemukan hubungan antara kinerja dan motivasi staf puskesmas. Dorongan ini bersumber dari pengaruh eksternal yang menuntut para pekerja untuk bekerja dengan baik. Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa saat ini terdapat 27.121 sumber daya manusia di Provinsi Kalimantan Timur. (Badan Pusat Statistik,2023).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2024, sumber utama layanan kesehatan masyarakat adalah 26 Puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Kota Samarinda. Puskesmas Juanda merupakan salah satu puskesmas di wilayah Kota Samarinda. Puskesmas ini berkontribusi dalam penyediaan layanan kesehatan kepada 30.240 jiwa di Kecamatan Air Hitam dan Gunung Kelua, yang merupakan wilayah layanannya. Selain itu, terdapat 37 tenaga kesehatan di Puskesmas Juanda, meliputi Kepala Puskesmas, 27 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 1 PTTB, 4 PTTH, 2 PPPK, dan 2 Tenaga Kontrak. (Profil Puskesmas Juanda,2024)

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada Puskesmas Juanda Kota Samarinda terdapat beberapa masalah umum yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni yang pertama disiplin kerja yang tercermin dari konsistensi perwakilan dalam mengukur partisipasi tepat waktu. Senin sampai Kamis, Pekerjaan dimulai pukul 07.30 pagi dan selesai pukul 14.30 siang., dan pada hari jumat pekerjaan di mulai pada jam 07.30 pagi dan berakhir pada jam 11.30, lalu untuk di hari sabtu pekerjaan di mulai sama seperti jam pada hari kerja lain dan hanya dibedakan untuk jam berakhir di jam 13.00 siang. Pegawai dapat memanfaatkan waktunya dalam bekerja dengan bekerja untuk mencapai

tujuan yang ditentukan dan rajin mengikuti jam kerja yang ditentukan.

Hari minggu dan hari libur nasional dianggap hari libur bagi pegawai yang ada di puskesmas juanda, dan terdapat pula kegiatan apel yang dilakukan setiap hari senin sebelum memulai tugas di Puskesmas. Kegiatan apel pagi ini merupakan bagian dari wujud kedisiplinan pegawai, sekaligus sarana evaluasi atas kegiatan yang telah dilaksanakan.

Selain itu berdasarkan hasil dari wawancara masalah kedua ialah motivasi. Dimana motivasi kerja merupakan masalah yang sering dihadapi di dalam ruang lingkup puskesmas juanda. Motivasi pegawai didorong oleh adanya gaji pokok serta Tambahan Tunjangan Penghasilan (TTP), selain itu terdapat juga pemberian penghargaan atau reward. Akan tetapi pegawai Honorer seringkali dihadapkan dengan gaji yang tidak memadai dan ketiadaan penghargaan atau reward yang dapat mendorong semangat kerja mereka. Karyawan honor atau tidak tetap sering mendapatkan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap, meskipun mereka seringkali memiliki tanggung jawab yang tidak kalah besar. Dari hasil wawancara ini tentunya membutuhkan perhatian serius dari pihak Puskesmas untuk mendorong motivasi kerja pegawai.

Masalah ketiga yang dihadapi adalah peningkatan beban kerja, yang secara langsung dipengaruhi oleh semakin beratnya beban operasional seiring dengan bertambahnya jumlah kunjungan pasien dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2021, jumlah kunjungan pasien dalam setahun tercatat sebanyak 8.650 kunjungan. Pada tahun 2022, angka tersebut menjadi 10.080 kunjungan, menunjukkan adanya kenaikan jumlah pasien yang cukup signifikan. Di tahun 2023, kunjungan pasien kembali mengalami lonjakan yang lebih tinggi dengan total 12.615 kunjungan dalam setahun. Hal ini berarti, dalam satu bulan terdapat sekitar 1.051 kunjungan, yang jika dirata-rata per hari, mencapai 43 kunjungan pasien setiap harinya. Peningkatan jumlah kunjungan pasien ini jelas berdampak pada beban kerja pegawai Puskesmas. Semakin banyak pasien yang

dilayani, semakin tinggi tuntutan terhadap pelayanan medis yang diberikan, baik dalam hal waktu, tenaga, maupun sumber daya lainnya. Akibatnya jumlah kunjungan pasien berkorelasi erat dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh anggota staf Pusat Kesehatan Masyarakat.

Berdasarkan perhitungan penilaian kinerja upaya kesehatan masyarakat esensial Puskesmas Juanda periode Januari hingga Agustus tahun 2024 didapatkan hasil yaitu pada pelayanan promosi kesehatan sebesar 24,3% pelayanan kesehatan lingkungan sebesar 55%, pelayanan pencegahan dan pengendalian sebesar 24,3%, pelayanan kesehatan lingkungan sebesar 55%, pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit sebesar 56%, pelayanan KIA, KB dan KES IBU sebesar 56%, pelayanan gizi sebesar 50%, dan layanan perkesmasan 100%. Nilai target dari masing-masing indikator sebesar 100%, sedangkan dari beberapa pelayanan tersebut hanya pelayanan perkesmas yang telah mencapai target dan pelayanan lainnya masih kurang dari angka target. Hal tersebut disebabkan karena belum optimalnya kinerja pegawai atau tenaga kesehatan yang bertugas memberikan pelayanan, sehingga perlu diketahui pengaruh kinerja pegawai di Puskesmas Juanda (PTP Puskesmas Juanda, 2024)

Berdasarkan uraian diatas maka untuk meningkatkan kualitas pelayanan perlu tingkat kinerja pegawai yang tinggi yang diperoleh dari adanya disiplin kerja, motivasi dan beban kerja. Sehingga perlu untuk diteliti terkait dengan pengaruh dari faktor-faktor tersebut dengan kinerja pegawai Puskesmas Juanda. Selain itu berdasarkan hasil studi pendahuluan, bahwa belum pernah dilakukan penelitian terkait kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda, sehingga penulis termotivasi untuk melakukan penelitian sebelum menyusunnya menjadi skripsi dengan judul Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan beban kerja.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu tujuan umum dan tujuan khusus sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja, motivasi dan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda
- b. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda
- c. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Fakultas

Sebagai bahan masukan dan menambah kepustakaan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam Samarinda

b. Bagi Penelitian

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Kesehatan Masyarakat di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda dan untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis

yang dipraktikkan dalam pekerjaan dimasa mendatang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Puskesmas Juanda Kota Samarinda, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kinerja pegawai
- b. Bagi pegawai Puskesmas juanda diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dapat diakibatkan oleh berbagai hubungan meliputi disiplin kerja, motivasi dan beban kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah output yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, diukur berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja sering digunakan sebagai indikator untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Robbins (2006) dalam (Hartono & Kusuma, 2020), kinerja adalah fungsi dari kemampuan, motivasi, dan persepsi peran. Kinerja yang optimal dapat dicapai ketika individu memiliki motivasi yang tinggi, keterampilan yang memadai, dan pemahaman yang baik tentang peran dan tanggung jawab mereka.

Kinerja pada dasarnya adalah membandingkan hasil kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Besaran dan kualitas hasil yang dihasilkan karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan terkadang disebut sebagai kinerja. Dalam hal ini, karyawan dapat mengetahui seberapa baik kinerja mereka melalui teknik-teknik instruktif, seperti pujian dari rekan kerja. Di sisi lain, Ketidakhadiran adalah salah satu perilaku dan hasil terkait pekerjaan yang diukur, dinilai, dan dipengaruhi oleh sistem penilaian kinerja formal dan terstruktur. (Banne et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen kunci yang memengaruhi keberhasilan dan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan prosedur kerja yang berlaku (Indriani et al., 2023).

1. Faktor Terkait Kinerja

Menurut Teori ACHIEVE yang disajikan, sejumlah elemen yang memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan. oleh Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1969) yang dikembangkan oleh Wibowo (2019). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tujuh faktor utama yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a) *Ability* (Kemampuan)

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan. Pekerja cenderung lebih mampu melaksanakan tugas secara efektif jika memiliki kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Keterampilan dapat dipelajari melalui pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan.

b) *Clarity* (Kejelasan Peran dan Tugas/ Beban Kerja)

Kinerja optimal dapat dicapai jika individu memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya. Kejelasan dalam uraian tugas dan prosedur kerja dapat mengurangi kebingungan dan meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

c) *Help* (Bantuan dan Dukungan Organisasi)

Bantuan yang diberikan oleh organisasi, baik berupa dukungan dari atasan, rekan kerja, maupun sumber daya yang cukup, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan ini dapat berupa pelatihan, mentoring, dan penyediaan sarana kerja yang memadai.

d) *Incentive* (Insentif dan Motivasi)

Motivasi merupakan pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Insentif yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk finansial (gaji, bonus) maupun non-finansial (penghargaan, pengakuan), dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

e) *Evaluation* (Evaluasi dan Umpan Balik Kinerja)

Tinjauan kinerja yang berkala memberikan gambaran tentang kekuatan dan area pengembangan setiap orang. Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan dukungan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan masukan dari atasan.

f) *Validity* (Validitas Kebijakan dan Disiplin Kerja)

Jika kebijakan dan proses kerja organisasi baik dan sesuai dengan situasi aktual, kinerja optimal dapat tercapai. Produktivitas individu dapat terhambat oleh kebijakan yang tidak efektif atau tidak tepat.

g) *Environment* (Lingkungan Kerja)

Tempat kerja yang ramah dan nyaman memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti suasana kerja, hubungan antar karyawan, serta kondisi fisik tempat kerja dapat mempengaruhi semangat dan produktivitas individu.

Faktor-faktor dalam Teori *ACHIEVE* memberikan gambaran menyeluruh tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Memahami elemen-elemen ini memungkinkan perusahaan membuat rencana yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan di Pusat Kesehatan Juanda, baik melalui pengembangan keterampilan, penghargaan, tinjauan berkala, atau perbaikan tempat kerja.

2. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menilai seberapa baik karyawan memenuhi kriteria pekerjaan yang dipersyaratkan. Berikut ini adalah beberapa metrik kinerja yang umum digunakan dalam penilaian kinerja karyawan: (Nabila & Syarvina, 2022):

- a) Kuantitas Pekerjaan: Mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik,

semakin baik pula kinerjanya.

- b) **Kualitas Pekerjaan:** Menilai mutu atau hasil pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti, detail, dan sesuai standar yang diharapkan.
- c) **Ketepatan Waktu:** Mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang kurang baik.
- d) **Komitmen terhadap Pekerjaan:** Menilai sejauh mana karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap tugasnya. Karyawan yang berkomitmen akan memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikannya meskipun ada kendala.
- e) **Kemampuan Bekerja Sama:** Menilai kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim atau berkolaborasi dengan rekan kerja lainnya. Karyawan yang baik adalah yang mampu berkomunikasi efektif dan berkolaborasi dengan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- f) **Inisiatif dan Kreativitas:** Mengukur kemampuan karyawan untuk memberikan ide-ide baru, memperbaiki proses kerja, dan mengembangkan solusi terhadap masalah yang muncul. Karyawan dengan inisiatif tinggi biasanya lebih proaktif dan tidak hanya menunggu instruksi dari atasan.

3. Dampak Kinerja Terhadap Organisasi

Kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih cepat dan efisien. Beberapa dampak positif dari kinerja yang baik (Neksen et al., 2021) adalah :

- a) **Peningkatan Produktivitas**

Karyawan yang berkinerja baik akan mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan hasil yang lebih baik, sehingga produktivitas organisasi meningkat.

b) Kualitas Layanan atau Produk yang Lebih Baik

Kinerja karyawan yang tinggi berdampak pada kualitas produk atau layanan yang diberikan kepada pelanggan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

c) Efisiensi Operasional

Karyawan yang efektif dalam bekerja akan mengurangi biaya operasional dan penggunaan sumber daya yang tidak perlu, sehingga meningkatkan efisiensi organisasi.

d) Pengembangan Organisasi

Karyawan dengan kinerja yang baik dapat menjadi sumber inspirasi dan teladan bagi rekan kerja lainnya, menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung pengembangan organisasi.

Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak pada penurunan produktivitas, biaya operasional yang meningkat, dan berpotensi menurunkan reputasi serta kepuasan pelanggan. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengendalikan kinerja karyawan. (Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia Rahim, 2020)

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Secara umum, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di tempat kerja. Ini termasuk kebiasaan hadir tepat waktu, mengikuti instruksi atasan, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Disiplin kerja tidak hanya mengacu pada tindakan fisik, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional, seperti dedikasi, ketekunan, dan integritas. Seorang karyawan yang disiplin tidak hanya akan melakukan tugasnya sesuai arahan tetapi juga akan melakukannya dengan sikap yang penuh tanggung jawab.

Menurut para ahli, disiplin kerja tidak hanya dipandang sebagai keterampilan individual tetapi juga sebagai nilai budaya organisasi. Organisasi yang berhasil menanamkan kedisiplinan dalam budaya kerjanya akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara efektif, memiliki komitmen tinggi, dan mampu mencapai tujuan bersama dengan lebih cepat (Can & Yasri, 2020).

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Kinerja individu dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan berdasarkan Teori *ACHIEVE* yang dikembangkan oleh Wibowo (2019). Menurut Wibowo (2019), Sejumlah faktor, seperti beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja, memengaruhi kinerja karyawan dan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas. Teori ini menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tujuh faktor utama yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau atasan berperan besar dalam memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan. Pemimpin yang tegas, adil, dan memberikan teladan yang baik akan lebih mungkin untuk menginspirasi karyawannya untuk bersikap disiplin. Pemimpin yang mengedepankan komunikasi terbuka dan memberikan arahan yang jelas cenderung membentuk lingkungan yang kondusif bagi disiplin kerja.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang otoriter tanpa memberikan dukungan atau teladan yang baik justru bisa menurunkan semangat dan kedisiplinan karyawan. Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pembimbing yang memberikan arahan yang jelas tentang peraturan dan ekspektasi yang harus dipenuhi.

b) Peraturan dan Sanksi

Peraturan yang jelas dan sanksi yang konsisten dapat menjadi pendorong utama disiplin kerja. Ketika karyawan mengetahui dan memahami peraturan yang berlaku serta konsekuensi dari pelanggaran, mereka cenderung lebih berhati-hati dalam bertindak. Peraturan harus disusun dengan jelas dan dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Selain itu, sanksi atau hukuman perlu diterapkan secara konsisten agar karyawan memahami bahwa pelanggaran terhadap peraturan akan berakibat pada tindakan korektif. Keadilan dalam penerapan sanksi juga penting untuk memastikan tidak ada ketidakadilan atau diskriminasi dalam pemberlakuannya.

c) Lingkungan Kerja

Tempat kerja yang ramah, aman, dan mendukung dapat berdampak pada kedisiplinan karyawan. Cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja yang dikelola dengan baik, minim konflik, dan memadai. Kenyamanan karyawan akan meningkat di tempat kerja yang suportif, yang akan mendorong disiplin kerja. Di sisi lain, tempat kerja yang menuntut atau kurang suportif dapat menurunkan disiplin dan motivasi karyawan.

d) Motivasi

Tingkat motivasi individu juga berperan penting dalam membentuk disiplin kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Motivasi ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti keinginan untuk berprestasi, insentif finansial, atau peluang untuk mengembangkan karier. Oleh karena itu, perusahaan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan pengakuan atas pencapaian mereka atau melalui program

pengembangan karyawan yang sesuai.

e) **Kompensasi dan Penghargaan**

Disiplin karyawan juga dapat ditingkatkan dengan memberikan gaji yang adil dan pengakuan atas kerja yang baik. Karyawan akan terinspirasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan disiplin mereka di tempat kerja ketika mereka merasa bahwa usaha mereka dihargai. Penghargaan bisa berupa insentif finansial, bonus, promosi, atau penghargaan non-material seperti pengakuan dan apresiasi dari atasan.

3. Jenis-Jenis Disiplin di Tempat Kerja

Disiplin di tempat kerja dapat dibagi menjadi dua kategori : disiplin preventif dan disiplin korektif

a) **Disiplin preventif**

Tujuan disiplin preventif adalah mendorong staf untuk mematuhi peraturan dan norma perusahaan

b) **Disiplin korektif**

Disiplin korektif dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar mematuhi peraturan secara teratur dan terus melakukannya sesuai dengan kebijakan perusahaan yang relevan.

Pekerja harus memperhatikan disiplin kerja jika ingin memaksimalkan kinerjanya. Disiplin kerja ditunjukkan dengan tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, menghormati atasan, dan mematuhi semua peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, kinerja karyawan meningkat sebanding dengan tingkat disiplin kerja mereka. Tingkat akuntabilitas seseorang atas tugas yang diberikan tercermin dalam tingkat disiplinnya. Jika seseorang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan konsisten, ia dapat dianggap memiliki disiplin kerja yang kuat atas tugas yang diberikan (Hilimah, 2020)

4. Indikator Disiplin Kerja

Untuk mengukur tingkat disiplin kerja, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan. Indikator ini membantu organisasi untuk menilai apakah karyawan telah menjalankan tugasnya sesuai standar disiplin yang diharapkan (Indriani et al., 2023).

a) Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Kehadiran yang teratur dan ketepatan waktu adalah indikator dasar disiplin kerja. Karyawan yang sering absen atau datang terlambat menunjukkan kurangnya kedisiplinan. Di banyak organisasi, absensi dan keterlambatan dihitung sebagai salah satu indikator utama untuk mengevaluasi disiplin kerja.

b) Kepatuhan terhadap Aturan

Indikator lain yang penting adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Kepatuhan ini mencakup berbagai aspek, seperti mengenakan seragam, mengikuti protokol keselamatan, dan tidak melanggar aturan kebijakan perusahaan.

c) Penggunaan Waktu Kerja

Disiplin kerja juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan menggunakan waktu kerjanya. Karyawan yang disiplin akan memanfaatkan waktu kerja dengan produktif dan tidak melakukan aktivitas di luar pekerjaan pada jam kerja. Penggunaan waktu yang efektif menunjukkan bahwa karyawan menghargai waktu yang mereka miliki dan berusaha untuk bekerja secara efisien.

d) Kualitas dan Konsistensi Kerja

Kualitas hasil kerja dan konsistensi dalam melaksanakan tugas adalah indikator yang menunjukkan tingkat kedisiplinan. Karyawan yang disiplin akan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik secara konsisten. Mereka juga akan bekerja sesuai prosedur dan standar yang berlaku.

e) Tanggung Jawab

Indikator lain yang penting adalah tanggung jawab. Karyawan yang disiplin akan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu. Mereka tidak mengabaikan tugas, dan jika ada masalah, mereka akan segera mengambil langkah untuk menyelesaikannya.

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Kata kerja Latin *movere*, yang berarti "bergerak", merupakan akar dari kata motivasi. Secara umum, motivasi adalah apa yang mendorong seseorang untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan. Selain mendorong seseorang untuk bertindak, motivasi juga memengaruhi ketelitian, fokus, dan ketekunan dalam upaya tersebut.. Dalam konteks kerja, motivasi adalah kekuatan yang membuat karyawan bersemangat, terlibat, dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi (Cipta, 2023).

Dalam berbagai aspek kehidupan, seperti interaksi sosial, pekerjaan, dan pendidikan, motivasi sangatlah penting. Motivasi yang tinggi dapat menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras, menerima tanggung jawab, dan mengatasi tantangan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Monyka Dayu Astuti dkk. (2024), suasana kerja yang kondusif serta peningkatan produktivitas dan kinerja merupakan hasil dari karyawan yang bermotivasi tinggi.

2. Teori Motivasi

Ada berbagai teori motivasi yang dikembangkan untuk memahami apa yang mendorong seseorang bertindak. Berikut adalah beberapa teori motivasi yang terkenal:

a) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia tersusun dalam

Hierarki kebutuhan yang berjenjang dari kebutuhan mendasar hingga kebutuhan yang lebih kompleks. Terdapat lima tingkatan kebutuhan dalam teori ini:

1. Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan untuk hidup, seperti makanan, air, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keamanan: Kebutuhan akan stabilitas finansial, keamanan fisik, dan perlindungan.
3. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan akan kasih sayang, rasa memiliki, dan koneksi sosial.
4. Kebutuhan Penghargaan: Kebutuhan akan status sosial, kekaguman, dan pengakuan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri: Dorongan untuk mencapai potensi terbesar dan memberikan upaya terbaik.

Prinsip ini menyatakan bahwa seseorang tidak dapat termotivasi untuk memenuhi tuntutan tingkat yang lebih tinggi sampai kebutuhan tingkat yang lebih rendah terpenuhi.

b) Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori dua faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor kebersihan (*hygiene factors*). Faktor motivasi adalah hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Faktor kebersihan, di sisi lain, adalah faktor eksternal seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Menurut Herzberg, faktor kebersihan tidak akan memotivasi, tetapi jika tidak terpenuhi, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan.

c) Teori Harapan Vroom

Victor Vroom mengembangkan teori harapan (*Expectancy Theory*), yang menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh harapan bahwa upayanya akan membawa hasil tertentu dan hasil tersebut akan memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tiga komponen utama dari teori ini adalah:

1. *Expectancy*: Keyakinan bahwa usaha tertentu akan menghasilkan kinerja yang diinginkan.
 2. *Instrumentality*: Keyakinan bahwa kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan tertentu.
 3. *Valence*: Nilai yang ditempatkan pada imbalan tersebut.
- Teori ini menekankan bahwa motivasi tergantung pada persepsi individu tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil.

d) Teori Self-Determination

Deci dan Ryan menciptakan teori penentuan nasib sendiri, yang menekankan motivasi internal dan eksternal. Pendekatan ini membedakan dua kategori utama motivasi:

- 1) Motivasi Intrinsik: Motivasi yang berasal dari kepuasan dalam melakukan aktivitas itu sendiri.
- 2) Motivasi Ekstrinsik: Motivasi yang didorong oleh faktor-faktor eksternal, seperti imbalan atau pengakuan.

Deci dan Ryan juga mengidentifikasi tiga kebutuhan psikologis utama yang mempengaruhi motivasi: kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan.

3. Jenis Motivasi

Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis berdasarkan sumber pendorongnya (Listyaningsih & Handayani, 2024):

a) Motivasi Intrinsik

Keinginan untuk mencapai sesuatu karena kenikmatan atau kepuasan yang datang dari aktivitas itu sendiri dikenal sebagai motivasi intrinsik. Contohnya adalah seseorang yang senang membaca karena ingin menambah pengetahuan atau seseorang yang berolahraga karena menyukai tantangan fisik. Motivasi intrinsik sering kali berkelanjutan karena tidak bergantung pada imbalan eksternal.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan imbalan eksternal, seperti gaji, penghargaan,

atau pengakuan. Misalnya, karyawan yang bekerja keras karena mengharapkan kenaikan gaji atau promosi. Meskipun motivasi ekstrinsik dapat efektif, namun kadang-kadang hanya bertahan dalam jangka pendek.

c) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dengan harapan hasil positif atau imbalan. Contohnya adalah seseorang yang bekerja keras untuk mendapatkan promosi atau hadiah.

d) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah dorongan untuk menghindari konsekuensi negatif atau hukuman. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja tepat waktu agar tidak mendapat teguran dari atasan. Motivasi negatif sering kali efektif dalam situasi tertentu tetapi dapat menciptakan stres jika diterapkan secara berlebihan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Banyak faktor, baik internal maupun eksternal lingkungan, yang dapat memengaruhi motivasi seseorang. Berikut beberapa hal yang memengaruhi motivasi. (Sagir Siswanto, 2019):

a. Faktor Individu

Setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda, termasuk kebutuhan, nilai, dan tujuan pribadi. Faktor-faktor ini memengaruhi seberapa besar seseorang termotivasi dalam mencapai tujuannya. Misalnya, seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan penghargaan cenderung lebih termotivasi oleh pengakuan dari pihak lain.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja dan kehidupan sehari-hari juga memengaruhi motivasi seseorang. Lingkungan yang mendukung, seperti rekan kerja yang saling membantu, suasana yang harmonis, dan atasan yang mendukung, akan meningkatkan motivasi karyawan.

c. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja sangat memengaruhi motivasi karyawan. Pemimpin yang mendukung, memberikan penghargaan, dan memberikan arahan yang jelas akan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang mendukung dapat menurunkan motivasi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang baik akan memberikan peluang bagi karyawan untuk berpartisipasi, mendapatkan penghargaan, dan mengembangkan diri. Struktur yang fleksibel dan memungkinkan pengambilan keputusan bersama dapat meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai.

e. Sistem Penghargaan

Motivasi karyawan sangat terbantu oleh sistem penghargaan, baik berupa uang (bonus, gaji) maupun non-uang (pujian, pengakuan). Karyawan akan terdorong untuk berkinerja lebih baik jika penghargaannya adil dan berbasis kinerja.

f. Faktor Psikologis

Kebutuhan psikologis, seperti kebutuhan akan prestasi, hubungan sosial, dan otonomi, juga mempengaruhi motivasi. Menurut teori Self-Determination, individu yang dapat memenuhi kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial cenderung memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan aktivitasnya.

D. Beban Kerja

1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja

menggambarkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang perlu dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Sementara beban kerja yang berlebihan atau tidak memadai dapat menimbulkan sejumlah efek yang merugikan, termasuk stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas, beban kerja yang tepat dalam lingkungan organisasi membantu individu dalam mencapai kinerja optimal. (Apriana et al., 2022).

Secara umum, beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu serta sumber daya yang tersedia, agar dapat diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan ketegangan atau stres yang berlebihan. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan fisik, serta mengganggu keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*)(Aprilliadi et al., 2021).

2. Jenis-Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan menjadi beberapa jenis berdasarkan karakteristik dan tuntutan yang diberikannya(Aini et al., 2023):

a) Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik mengacu pada aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Ini sering kali ditemukan pada pekerjaan yang menuntut tenaga fisik, seperti pekerjaan di bidang konstruksi, pertanian, atau manufaktur. Beban kerja fisik dapat menimbulkan kelelahan dan cedera jika tidak dikelola dengan baik.

b) Beban Kerja Stres Mental

Beban kerja Stres mental mencakup tuntutan kognitif dan psikologis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Contoh beban kerja mental meliputi aktivitas yang membutuhkan konsentrasi tinggi, analisis data, pemecahan masalah, atau pembuatan keputusan. Beban kerja mental yang tinggi dapat mengakibatkan stres dan kelelahan mental, terutama jika individu diharapkan

untuk multitasking atau bekerja di bawah tekanan waktu yang ketat.

c) **Beban Kerja Emosional**

Beban kerja emosional adalah tuntutan emosional yang dialami dalam suatu pekerjaan. Biasanya, beban kerja emosional ditemukan pada pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial intensif, seperti pekerjaan di bidang layanan pelanggan, kesehatan, atau pendidikan. Karyawan di bidang ini seringkali harus mengelola emosi mereka, bahkan ketika menghadapi situasi yang sulit atau emosional, seperti mengatasi keluhan pelanggan atau merawat pasien. Burnout dan stres emosional dapat disebabkan oleh tekanan emosional yang berlebihan.

d) **Beban Kerja Waktu**

Beban kerja waktu adalah tekanan yang dialami seseorang karena batasan waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas. Beban ini sering kali muncul ketika karyawan diharapkan untuk menyelesaikan sejumlah besar tugas dalam jangka waktu terbatas atau bekerja dengan tenggat waktu yang ketat. Beban waktu yang tinggi dapat mengakibatkan stres, penurunan kualitas kerja, dan ketidakseimbangan kehidupan kerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Persepsi orang tentang beban kerja mereka dapat dipengaruhi oleh sejumlah hal, termasuk variabel pribadi dan terkait pekerjaan. Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa elemen-elemen berikut (Nurfarina & Saputra, 2024):

a) **Karakteristik Pekerjaan**

Jenis pekerjaan dan tingkat kompleksitas tugas memengaruhi beban kerja seseorang. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi atau pengambilan keputusan yang kompleks cenderung memberikan beban kerja mental yang lebih besar dibandingkan pekerjaan yang lebih rutin.

b) Sumber Daya dan Dukungan

Ketersediaan sumber daya seperti peralatan, teknologi, dan dukungan dari rekan kerja atau atasan sangat berpengaruh pada beban kerja. Jika karyawan memiliki dukungan yang memadai, mereka akan merasa lebih mampu mengelola tugas-tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya sumber daya dapat membuat karyawan merasa terbebani.

c) Keterampilan dan Pengalaman

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengalaman lebih cenderung merasa mampu mengatasi beban kerja yang diberikan. Sebaliknya, karyawan yang kurang terampil atau belum berpengalaman mungkin merasa bahwa beban kerja terlalu berat atau sulit untuk diselesaikan.

d) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan mengurangi tekanan dan membuat karyawan merasa lebih mampu menghadapi beban kerja. Lingkungan yang penuh tekanan atau kurang kondusif, seperti tempat kerja yang bising atau ruang kerja yang terbatas, dapat meningkatkan stres dan beban kerja.

e) Tingkat Kompleksitas Tugas

Tugas-tugas yang memerlukan banyak pemikiran, kreativitas, atau pengambilan keputusan kompleks biasanya memiliki beban kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang diharapkan untuk melakukan banyak tugas atau multitasking juga akan merasakan peningkatan beban kerja, karena mereka harus memfokuskan perhatian pada beberapa hal sekaligus.

f) Kebijakan dan Prosedur Organisasi

Kebijakan dan prosedur dalam organisasi, seperti aturan ketat, birokrasi yang rumit, atau tuntutan administratif yang tinggi, dapat memperburuk beban kerja. Prosedur yang rumit dan birokrasi yang berlebihan sering kali membuat karyawan merasa terbebani karena

mereka harus menghabiskan lebih banyak waktu untuk hal-hal administratif.

4. Dampak Beban Kerja pada Karyawan

Beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan berbagai dampak negatif pada karyawan dan organisasi. Beberapa dampak dari beban kerja yang berlebihan meliputi (Husni et al., 2023):

a) Stres Kerja

Salah satu konsekuensi paling umum dari beban kerja yang berlebihan adalah stres kerja. Karyawan rentan terhadap tekanan psikologis ketika mereka merasa tidak mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan masalah kesehatan mental dan fisik, seperti kelelahan, sakit kepala, atau gangguan tidur.

b) Kelelahan (*Burnout*)

Kelelahan atau *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat beban kerja yang berlebihan dalam jangka waktu yang panjang. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak berdaya, dan mengalami penurunan kinerja. *Burnout* juga berdampak pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta dapat menyebabkan mereka mencari peluang pekerjaan di tempat lain.

c) Penurunan Kualitas Kerja

Beban kerja yang tinggi sering kali mengakibatkan penurunan kualitas kerja karena karyawan harus mengerjakan banyak tugas dalam waktu yang terbatas. Karyawan mungkin menjadi kurang teliti atau tidak mampu menjaga standar kualitas, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi reputasi dan citra organisasi.

d) Absensi dan Turnover yang Tinggi

Karyawan yang merasa terbebani cenderung lebih sering absen atau bahkan memutuskan untuk keluar dari organisasi. Tingkat turnover yang tinggi dapat menyebabkan organisasi kehilangan

tenaga kerja berpengalaman, serta menimbulkan biaya tambahan untuk perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

e) **Gangguan Keseimbangan Kerja dan Kehidupan**

Bekerja berlebihan dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa terlalu banyak beban kerja mungkin mengalami kesulitan untuk meluangkan waktu bersama keluarga atau melakukan kegiatan di luar pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan hidup mereka.

5. Cara Mengelola Beban Kerja

Agar beban kerja dapat dikelola dengan baik dan dampak negatifnya dapat diminimalkan, baik karyawan maupun organisasi perlu menerapkan beberapa strategi, antara lain (Ihsan & Jumlad, 2022):

- a) **Penjadwalan dan Prioritas Tugas:** Karyawan dapat membuat daftar prioritas dan merencanakan tugas dengan baik untuk menghindari penumpukan pekerjaan. Hal ini memungkinkan mereka berkonsentrasi pada tugas yang paling penting dan mendesak.
- b) **Delegasi Tugas:** Dalam beberapa kasus, tugas dapat didelegasikan kepada orang lain untuk mengurangi beban kerja individu. Hal ini sangat bermanfaat bagi pemimpin atau manajer yang memiliki banyak tanggung jawab.
- c) **Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan:** Organisasi dapat memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan dan merasa lebih percaya diri.
- d) **Peningkatan Sumber Daya dan Dukungan:** Penyediaan peralatan, teknologi, dan dukungan yang memadai akan membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, sehingga mereka merasa lebih mampu menghadapi beban kerja.
- e) **Kebijakan Kerja Fleksibel:** Kebijakan seperti kerja jarak jauh atau

karyawan yang memiliki jadwal kerja fleksibel lebih mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional serta mengelola beban kerja mereka.

- f) **Pengelolaan Waktu yang Efektif:** Mengelola waktu dengan baik adalah kunci untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Karyawan dapat memanfaatkan teknik manajemen waktu, seperti metode Pomodoro atau metode prioritas Eisenhower, untuk meningkatkan produktivitas mereka

6. Indikator Beban Kerja

Mengenai indikator beban kerja, terdapat berbagai sudut pandang. Dalam Budiasa (2021), Tarwaka (2014) membagi indikator beban kerja ke dalam beberapa kategori berikut :

- a) Beban kerja, juga dikenal sebagai beban waktu, adalah jumlah waktu yang tersedia untuk mengatur, melaksanakan, dan mengawasi kegiatan atau pekerjaan
- b) Beban usaha mental menunjukkan seberapa banyak kerja mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan
- c) Beban stres psikologis mencerminkan tingkat risiko, kebingungan, dan gangguan kerja.

Menurut Budiasa (2021), yang mengutip Putra (2012), indikator beban kerja terdiri dari:

- a) Sasaran yang dapat dicapai. Sudut pandang seseorang terhadap sejauh mana sasaran yang ditetapkan untuk menyelesaikan kegiatan.
- b) Kondisi pekerjaan. Sudut pandang seseorang terhadap lingkungan kerjanya, seperti kemampuan mereka dalam membuat penilaian dengan cepat dan menangani keadaan yang tidak terduga, seperti mengambil pekerjaan tambahan diluar waktu yang dialokasikan.
- c) Penggunaan waktu kerja. Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.
- d) Standar pekerjaan. Kesan dari individu mengenai pekerjaannya,

misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka tertentu

E. Puskesmas

1. Pengertian Puskesmas

Di Indonesia, perawatan kesehatan dasar masyarakat disediakan oleh Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat), unit layanan kesehatan masyarakat. Sebagai bagian dari sistem pelayanan kesehatan nasional, Puskesmas berperan sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melayani kebutuhan kesehatan masyarakat di tingkat kecamatan atau wilayah tertentu. Keberadaan Puskesmas merupakan salah satu bentuk nyata dari implementasi Undang-Undang Kesehatan di Indonesia yang bertujuan untuk menjamin akses layanan kesehatan yang merata dan berkualitas.

Prinsip utama pendirian pusat kesehatan masyarakat adalah penyediaan layanan kesehatan preventif, kuratif, rehabilitatif, dan promotif. Artinya, Puskesmas tidak hanya bertujuan untuk mengobati penyakit tetapi juga mencegah terjadinya penyakit, mempromosikan gaya hidup sehat, dan membantu pemulihan pasien.

2. Tujuan Puskesmas

Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pendekatan pelayanan kesehatan yang menyeluruh dan berkelanjutan merupakan tujuan utama dibangunnya Pusat Kesehatan Masyarakat. Beberapa tujuan khusus dari Puskesmas meliputi:

- a) Meningkatkan Akses Layanan Kesehatan: Memastikan setiap individu, tanpa memandang status sosial-ekonomi, memiliki akses terhadap layanan kesehatan yang terjangkau.
- b) Mengurangi Beban Penyakit: Melalui upaya pencegahan dan deteksi dini penyakit, Puskesmas membantu menurunkan angka kesakitan dan kematian akibat penyakit tertentu.
- c) Pemberdayaan Masyarakat: Meningkatkan pengetahuan dan

meningkatkan kesadaran publik akan nilai menjaga kesehatan sehingga orang dapat ikut serta dalam inisiatif untuk melakukannya secara sendiri

- d) Peningkatan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA): Mendukung program nasional dalam menurunkan angka kematian ibu dan bayi, serta meningkatkan gizi anak-anak.

3. Fungsi Puskesmas

Puskesmas menjalankan beberapa fungsi utama yang bertujuan untuk mendukung upaya kesehatan masyarakat secara menyeluruh:

a) Promosi Kesehatan

Puskesmas menjadi pusat edukasi bagi masyarakat tentang pentingnya hidup sehat. Program promosi kesehatan mencakup kampanye kebersihan, pengelolaan penyakit kronis seperti diabetes dan hipertensi, serta penyuluhan terkait sanitasi lingkungan.

b) Pencegahan Penyakit

Fungsi ini diwujudkan melalui berbagai program seperti imunisasi wajib untuk bayi dan anak, deteksi dini penyakit menular termasuk *HIV/AIDS* dan TB, serta pencegahan penyakit berbasis lingkungan seperti demam berdarah dan malaria.

c) Pengobatan

Sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama, Puskesmas menyediakan layanan medis dasar, seperti pemeriksaan umum, perawatan luka ringan, dan pengobatan penyakit umum. Beberapa Puskesmas juga menyediakan layanan gawat darurat.

d) Rehabilitasi

Dalam aspek rehabilitatif, Puskesmas menyediakan layanan konseling, fisioterapi sederhana, dan dukungan kesehatan mental. Program ini bertujuan untuk membantu pasien pulih dari penyakit atau cedera yang memengaruhi kemampuan fungsional mereka.

4. Jenis Layanan di Puskesmas

Puskesmas menawarkan berbagai jenis layanan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat secara komprehensif. Berikut adalah beberapa layanan utama yang biasanya tersedia di Puskesmas:

a) Layanan Umum

Layanan ini mencakup pemeriksaan kesehatan dasar, konsultasi medis, dan pengobatan. Dokter umum atau tenaga kesehatan lainnya akan memberikan diagnosis awal dan perawatan yang sesuai.

b) Layanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)

Puskesmas memiliki program khusus untuk kaum muda, ibu menyusui, dan ibu hamil. Program ini meliputi pemeriksaan kehamilan, imunisasi, perawatan bayi baru lahir, konseling menyusui, dan deteksi dini risiko kehamilan.

c) Layanan Gizi

Masalah gizi merupakan fokus utama Puskesmas. Layanan ini meliputi pemeriksaan status gizi anak-anak, konseling untuk ibu hamil terkait asupan nutrisi, dan intervensi gizi pada balita dengan masalah gizi seperti stunting atau gizi buruk.

d) Layanan Imunisasi

Puskesmas menjadi ujung tombak program imunisasi nasional. Imunisasi ini diberikan sesuai jadwal untuk melindungi masyarakat, khususnya bayi dan anak-anak, dari penyakit seperti polio, campak, hepatitis B, dan difteri.

e) Layanan Kesehatan Lingkungan

Puskesmas juga bertugas mengedukasi masyarakat tentang pentingnya sanitasi lingkungan yang baik, seperti pengelolaan air bersih, pembuangan limbah, dan pencegahan penyakit berbasis lingkungan.

f) Layanan Keluarga Berencana (KB)

Program KB di Puskesmas menyediakan edukasi dan akses terhadap alat kontrasepsi, seperti pil KB, suntik, IUD, dan implant. Layanan ini bertujuan untuk mendukung keluarga dalam merencanakan jumlah dan jarak kelahiran anak.

g) Layanan Laboratorium Sederhana

Beberapa Puskesmas memiliki laboratorium yang dapat melakukan pemeriksaan dasar seperti tes darah, urin, dan sputum untuk mendukung diagnosis penyakit.

5. Peran Puskesmas dalam Kesehatan Masyarakat

Puskesmas memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, khususnya di wilayah pedesaan dan terpencil. Berikut adalah beberapa peran utama Puskesmas:

- a) Ujung Tombak Program Kesehatan Nasional sebagai unit layanan kesehatan primer, puskesmas menjadi pelaksana program-program kesehatan nasional seperti imunisasi, eliminasi TBC, program posyandu, dan pencegahan stunting.
- b) Puskesmas Kesehatan Berbasis Komunitas Puskesmas sering bekerja sama dengan masyarakat dalam pelaksanaan program kesehatan berbasis komunitas, seperti kegiatan Posyandu, senam kesehatan, dan pemeriksaan kesehatan gratis.
- c) Deteksi Dini dan Pencegahan Penyakit melalui program seperti skrining kesehatan rutin dan surveilans penyakit menular, Puskesmas membantu mencegah wabah penyakit serta memberikan respon cepat terhadap ancaman kesehatan masyarakat.
- d) Mengatasi Kesenjangan Akses Layanan Kesehatan dengan lokasinya yang tersebar hingga ke pelosok, Puskesmas membantu mengatasi kesenjangan layanan kesehatan antara kota dan desa, serta memastikan bahwa masyarakat yang kurang mampu tetap mendapatkan pelayanan kesehatan.

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama dan Tahun	Metode Penelitian	Varia bel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan X (Suryani, A, 2022)	Kuantitatif, Regresi Linear	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja memiliki efek yang menguntungkan dan patut dicatat terhadap kinerja pekerja.
2	Dampak Disiplin dan Motivasi Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Y (Rahmawati, B. & Sutrisno, 2021)	Regresi Berganda, Kuantitatif	Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja dan Motivasi	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan disiplin kerja, dengan disiplin kerja menjadi faktor yang paling penting

3	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Z (Pratama, T. & Dewi, L., 2023)	Kuantitatif, Analisis Regresi	Kinerja Karyawan, Beban Kerja, dan Stres Kerja	Beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kinerja; stres kerja juga berperan menurunkan kinerja.
4	Analisis Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas (Mulyadi, K., 2020)	Kuantitatif, Analisis Regresi	Motivasi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Motivasi dan lingkungan kerja karyawan dipengaruhi positif oleh pekerjaan, tetapi dipengaruhi negatif oleh beban kerja.
5	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di	Kuantitatif, Regresi Linear	Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan beban kerja yang tinggi

	Perusahaan Logistik X (Wijaya, D. 2021)			berdampak negatif.
6	Analisis Hubungan antara Motivasi, Disiplin, dan Kinerja di Lingkungan Pendidikan (Indrawati, F., 2019)	Kuantitatif, SEM-PLS	Motivasi, Disiplin, Kinerja Guru	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, dengan disiplin sebagai variabel paling berpengaruh.
7	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di RS Z (Lestari, M., 2022)	Kuantitatif, Regresi Berganda	Beban Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai	Beban kerja berpengaruh negatif, sementara motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

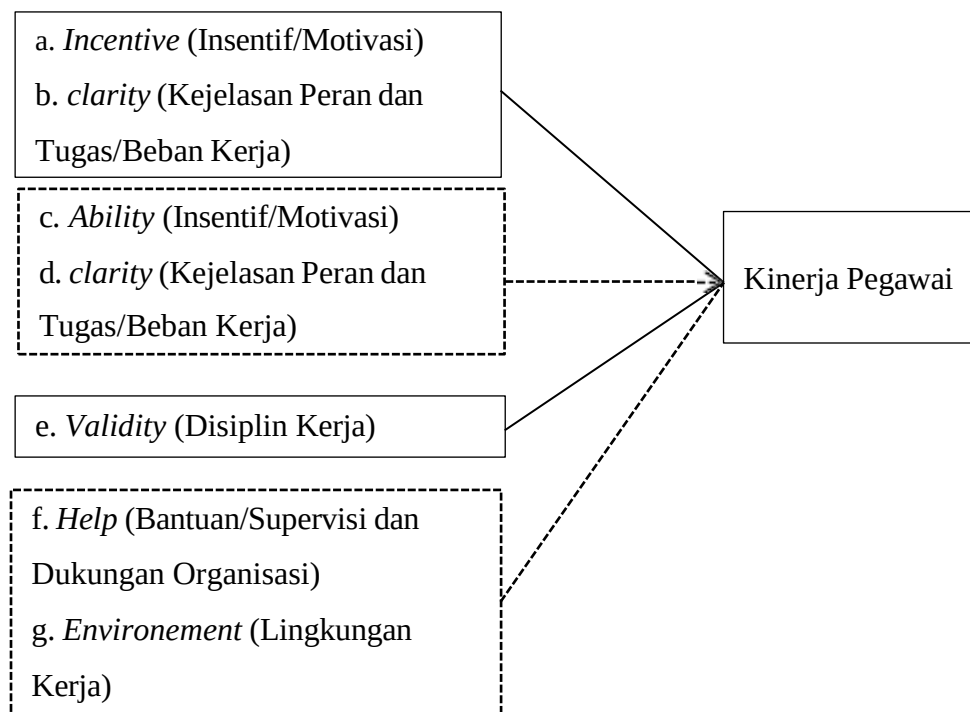
8	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan (Handayani, S, 2023)	Kuantitatif , Regresi Linear .	Kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi , dan disiplin	Kinerja dipengaruhi secara positif oleh motivasi dan disiplin kerja, meskipun hubungan ini dimoderasi oleh tempat kerja.
---	--	--------------------------------	---	--

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

G. Kerangka Teori

Landasan konseptual yang digunakan dalam penelitian untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dikenal sebagai kerangka kerja teoretis. Teori *ACHIEVE* karya Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor tersebut.

Teori *ACHIEVE* mengidentifikasi tujuh faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yang dapat dikategorikan ke dalam faktor internal dan faktor eksternal:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Hersey, P., & Blanchard, K.H. (1969) dalam Wibowo 2019

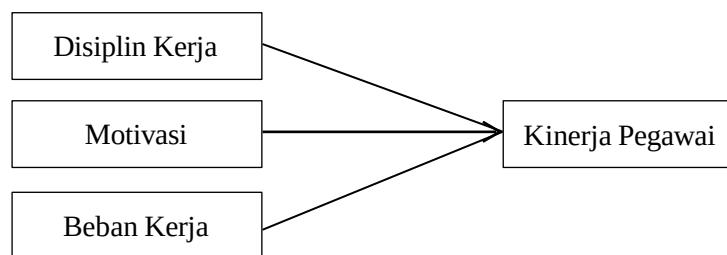
Keterangan :

: Variabel yang diteliti

: Variabel yang tidak diteliti

H. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual penelitian pada dasarnya merupakan kerangka hubungan antarkonsep yang akan diamati dan diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konseptual ini merupakan hubungan atau koneksi antara satu konsep dengan konsep lain dalam permasalahan yang akan diteliti. Berikut ini adalah kerangka konseptual penelitian tersebut.:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah asumsi yang berpotensi akurat dan sering digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, pemecahan masalah, atau studi tambahan. Berikut adalah hipotesis penelitian tersebut :

a. H_o : Tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

H_a : Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

b. H_o : Tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

H_a : Ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

c. H_o : Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan

kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Ha : Ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dalam investigasi cross-sectional. Studi potong lintang menggunakan pendekatan simultan, observasi, atau pengumpulan data untuk mengkaji dinamika penyesuaian antara faktor risiko dan konsekuensinya. Dari pengumpulan data hingga interpretasi, penelitian ini dianggap kuantitatif karena jenis data yang digunakan (Saragih, 2020).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Wilayah Kerja Puskesmas Juanda Kota Samarinda yang beralamat di jalan Juanda 8 Salak III Air Hitam Samarinda Ulu Kalimantan Timur

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Mei tahun 2025

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Puskesmas Juanda, termasuk satu kepala puskesmas dan tiga puluh enam staf puskesmas, dengan total 37 pegawai puskesmas.

2. Sampel

Sampel penelitian nya adalah pegawai Puskesmas Juanda

total 36 individu. Pengambilan sampel total merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengambilan sampel total digunakan karena, sesuai dengan Sugiono (2019), seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian jika ukuran populasi kurang dari 100. Dengan demikian, 36 staf Puskesmas Juanda di Kota Samarinda menjadi sampel penelitian, dan mereka memenuhi persyaratan berikut:

a. Kriteria Inklusi

- 1) Seluruh pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda
- 2) Bersedia menjadi responden
- 3) Mampu berkomunikasi dengan baik

b. Kriteria Eksklusi

- 1) Kepala Puskesmas Juanda Kota Samarinda
- 2) Tidak bersedia menjadi responden dikarenakan sedang sakit
- 3) Pegawai yang sedang cuti

D. Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan wawancara dengan responden secara langsung untuk mengumpulkan data primer untuk studi ini. Adapun data primer penelitian yang digunakan yaitu karakteristik subjek penelitian, Disiplin kerja, motivasi dan beban kerja pegawai

E. Instrumen Penelitian

Alat pengukur yang baik diperlukan karena, dalam teori, penelitian memerlukan pengukuran. Dalam penelitian, alat pengukur biasanya disebut sebagai instrumen penelitian. Sugiono (2019) mendefinisikan instrumen penelitian sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial dan alam yang telah diamati. Dalam penelitian ini instrument yang akan digunakan adalah kuesioner dan teknik penentuan skor yang digunakan adalah skala likert.

1. Kinerja Pegawai

Pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai sebanyak 18 pertanyaan, variabel ini memanfaatkan skala Likert dengan pilihan respons berikut: sangat tidak setuju dengan nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat setuju dengan nilai 4.

2. Disiplin Kerja

Pertanyaan untuk variabel disiplin kerja sebanyak 14 pertanyaan, variabel ini memanfaatkan skala Likert dengan pilihan respons berikut: sangat tidak setuju dengan nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat setuju dengan nilai 4.

3. Motivasi

Pertanyaan untuk variabel motivasi sebanyak 10 pertanyaan, variabel ini memanfaatkan skala Likert dengan pilihan respons berikut: sangat tidak setuju dengan nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat setuju dengan nilai 4.

4. Beban Kerja

Pertanyaan untuk variabel beban kerja sebanyak 10 pertanyaan, variabel ini memanfaatkan skala Likert dengan pilihan respons berikut: sangat tidak setuju dengan nilai 1, tidak setuju dengan nilai 2, dan sangat setuju dengan nilai 4.

F. Teknik Pengujian Instrumen

Suatu instrument yang baik harus dapat memperoleh data yang maksimal, sehingga sebelum instrument digunakan perlu dilakukan uji coba instrument. Instrument harus memenuhi dua persyaratan penting agar dapat memperoleh hasil yang terbaik yaitu valid dan reliabel. Menurut (Sugiyono, 2019) pengujian instrument tidak dilakukan pada populasi, namun responden diluar sasaran riset dan minimal 20 orang.

Untuk pengujian instrument variabel penelitian dikenakan penilaian validitas dan reliabilitas. berjumlah 20 orang yang dimana dilakukan di Puskesmas Segiri Kota Samarinda pada tanggal 06 – 07 Januari 2025. Adapun uji validitas dan reliabilitas dari penelitian ini

dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner. Validitas butir-butir kuesioner diperiksa menggunakan program komputer yang menerapkan rumus momen produk Pearson (Sugiyono, 2019):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

$$x = x - \bar{X}$$

$$y = y - \bar{Y}$$

$\bar{X}$ = skor rata-rata dari X

$\bar{Y}$ = skor rata-rata dari Y

Adapun hasil uji validitas dengan nilai r hasil berada di atas nilai r tabel yakni 0,444 dengan $df = N-2 = 20-2 = 18$ dan $\alpha = 0,05$ maka item pertanyaan yaitu valid. Berdasarkan hasil uji validitas variabel penelitian diperoleh sebagai berikut :

Tabel 3.1 Uji Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai			
	B1	0,809	0,444	Valid
	B2	0,727	0,444	Valid
	B3	0,567	0,444	Valid
	B4	0,697	0,444	Valid
	B5	0,581	0,444	Valid
	B6	0,642	0,444	Valid
	B7	0,721	0,444	Valid
	B8	0,594	0,444	Valid

	B9	0,823	0,444	Valid
	B10	0,742	0,444	Valid
	B11	0,820	0,444	Valid
	B12	0,777	0,444	Valid
	B13	0,742	0,444	Valid
	B14	0,728	0,444	Valid
	B15	0,721	0,444	Valid
	B16	0,569	0,444	Valid
	B17	0,779	0,444	Valid
	B18	0,592	0,444	Valid
2.	Disiplin Kerja			
	C1	0,432	0,444	Tidak Valid
	C2	0,643	0,444	Valid
	C3	0,873	0,444	Valid
	C4	0,799	0,444	Valid
	C5	0,550	0,444	Valid
	C6	0,653	0,444	Valid
	C7	0,750	0,444	Valid
	C8	0,752	0,444	Valid
	C9	0,576	0,444	Valid
	C10	0,853	0,444	Valid
	C11	0,727	0,444	Valid
	C12	0,624	0,444	Valid
	C13	0,741	0,444	Valid
	C14	0,914	0,444	Valid
	C15	0,731	0,444	Valid
3.	Motivasi			
	D1	0,626	0,444	Valid
	D2	0,802	0,444	Valid
	D3	0,500	0,444	Valid

	D4	0,645	0,444	Valid
	D5	0,731	0,444	Valid
	D6	0,760	0,444	Valid
	D7	0,629	0,444	Valid
	D8	0,829	0,444	Valid
	D9	0,838	0,444	Valid
	D10	0,575	0,444	Valid
4.	Beban Kerja			
	E1	0,766	0,444	Valid
	E2	0,757	0,444	Valid
	E3	0,855	0,444	Valid
	E4	0,639	0,444	Valid
	E5	0,864	0,444	Valid
	E6	0,682	0,444	Valid
	E7	0,690	0,444	Valid
	E8	0,818	0,444	Valid
	E9	0,727	0,444	Valid
	E10	0,727	0,444	Valid

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

a. Kinerja Pegawai

Dari 18 item pertanyaan dengan r hitung seluruhnya lebih besar dari r tabel 0,444 artinya seluruhnya valid, maka kuesioner variabel kinerja pegawai tetap 18 item pertanyaan.

b. Disiplin Kerja

Dari 15 item pertanyaan terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih kecil dari r tabel 0,444 artinya tidak valid yaitu nomor 1 sehingga dibuang dari kuesioner, maka kuesioner variabel disiplin kerja menjadi 14 item pertanyaan.

c. Motivasi

Dari 10 item pertanyaan dengan r hitung seluruhnya lebih besar dari

r tabel 0,444 artinya seluruhnya valid, maka kuesioner variabel kinerja pegawai tetap 10 item pertanyaan.

d. Beban Kerja

Dari 10 item pertanyaan dengan r hitung seluruhnya lebih besar dari r tabel 0,444 artinya seluruhnya valid, maka kuesioner variabel kinerja pegawai tetap 10 item pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas didefinisikan sebagai serangkaian pengukuran atau sekelompok instrumen pengukuran yang menunjukkan konsistensi ketika digunakan berulang kali. Tingkat akurasi, presisi, konsistensi, dan ketergantungan indikasi dalam kuesioner dapat ditunjukkan melalui uji reliabilitas. Oleh karena itu, penelitian yang efektif harus dapat dipercaya dan sah untuk menjamin akurasi ketika diuji dari waktu ke waktu. Pendekatan koefisien reliabilitas Alpha Cornbach digunakan dalam pengujian reliabilitas (Sugiyono, 2019). Klausul berikut berlaku berikut :

- a. Jika nilai *Cornbach Alpha* $\alpha > 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
- b. Jika nilai *Cornbach Alpha* $\alpha < 0,60$ maka pertanyaan/ Pernyataan yang dicantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas jika nilai *Cornbach Alpha* $> 0,60$ maka reliabel. Hasil reliabilitas diperoleh sebagai berikut :

a. Kinerja Pegawai

Dari 18 item pertanyaan valid dengan nilai $0,936 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel kinerja pegawai tetap 18 item pertanyaan.

b. Disiplin Kerja

Dari 14 pertanyaan valid dengan nilai $0,932 > 0,60$ artinya

seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel disiplin kerja tetap 14 item pertanyaan.

c. Motivasi

Dari 10 pertanyaan valid dengan nilai $0,872 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel motivasi tetap 10 item pertanyaan.

d. Beban Kerja

Dari 10 pertanyaan valid dengan nilai $0,907 > 0,60$ artinya seluruhnya reliabel, maka kuesioner variabel beban kerja tetap 10 item pertanyaan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah awal yang krusial dalam penelitian untuk mengevaluasi hipotesis., klaim Sugiyono (2019). Penelitian ini akan menggunakan sejumlah teknik, termasuk yang berikut ini, dan kuesioner akan digunakan sebagai alat pengumpulan data:

1. Observasi

Proses pengumpulan data melalui observasi langsung di lapangan secara terperinci dikenal sebagai observasi. Dalam hal ini, fasilitas kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda, Kota Samarinda, sedang diperiksa.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana partisipan diberikan daftar pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner tertutup berupa pertanyaan digunakan dalam penelitian ini. Responden akan mencentang kolom yang sesuai dengan jawaban mereka.

Dalam kuesioner berisi pertanyaan yang bervariasi dengan pertanyaan *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* adalah pertanyaan mendukung penelitian, sedangkan *unfavorable* adalah pertanyaan yang

tidak mendukung objek penelitian

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner

No	Komponen Yang di Ukur	Nomor/ Butir	<i>Favorable (+)</i>	<i>Unfavorable (-)</i>
1.	Kinerja Pegawai	18	1,2,3,4,5, 7,9,10 ,11,12,13,14, 16,17,	6,8,16,18
2.	Disiplin Kerja	15	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12 ,13,14	-
3.	Motivasi	10	1,2,3,4,7,10	5,6,8,9
4.	Beban Kerja	10	3,7,9,10	1,2,4,5,6, 8

3. Dokumentasi

Dokumentasi seperti buku-buku terkait, peraturan, laporan kegiatan, foto, dan data terkait penelitian diserahkan untuk mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian.

H. Teknik Pengolaan Data

Berikut ini adalah cara pengolahan data dilakukan :

1. *Editing*, yaitu proses meninjau dan menyesuaikan informasi yang telah dikumpulkan. Proses ini bersifat remedial dan bertujuan untuk menghilangkan ketidakakuratan dalam pencatatan lapangan.
2. *Coding*, yaitu proses pemberian kode sinyal berupa huruf atau angka sebagai pengenal atau petunjuk bagi data atau informasi yang perlu diperiksa.
3. *Entry data*, memasukan data ke dalam setiap variabel yang diteliti dilakukan setelah pengkodean di SPSS. Jumlah responden dalam kuesioner menentukan urutan entri data.
4. *Cleaning data*, agar penelitian dapat dilanjutkan, analisis frekuensi dilakukan pada setiap variabel setelah entri data untuk mengidentifikasi data yang hilang

5. *Tabulasi*, merupakan pembuatan tabel dengan data yang telah dikodekan sesuai dengan analisis yang diperlukan dikenal sebagai tabulasi. Penelitian ini menggunakan tabel frekuensi yang ditampilkan sebagai persentase

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat, yang bersifat deskriptif, menjelaskan setiap variabel dalam penelitian. Variabel yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi, dan beban kerja. Nilai rata-rata, deviasi standar, maksimum, dan minimum suatu kumpulan data dapat ditemukan menggunakan statistik deskriptif, yang memanfaatkan distribusi frekuensi dan persentase.

$$P = \frac{F}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P = adalah persentase yang diinginkan

F = adalah frekuensi sampel untuk setiap kueri

n = Jumlah total sampel

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat digunakan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang bermakna atau signifikan antara variabel independen dan variabel terkait. Dalam penelitian ini, berdasarkan jenis skala data dan jumlah variabel maka uji yang akan digunakan adalah uji statistik *Chi Square*, karena variabel yang akan diteliti berbentuk katagori yang dihubungkan pada satu variabel terkait dengan satu variabel bebas. Pada penelitian ini penyaji data ditampilkan dalam bentuk kontingensi 2x2, yaitu dua kemungkinan faktor risiko dan dua kemungkinan dampak seperti yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3 Analisis Tabel 2x2 koreksi Yate's

Variabel		Kinerja Pegawai		Jumlah
		Tinggi	Rendah	
Independen	Baik	a	B	a+b
	Kurang	c	D	c+d
Jumlah		a+c	b+d	a+b+c+d

Dengan menggunakan rumus *chi-square* sebagai berikut :

$$X^2 = \frac{n(ad-bc - \frac{n}{2})^2}{(a+b)(c+d)(a+c)(b+d)}$$

Uji Interval Keyakinan 95% dan nilai p (alfa) 0,05 digunakan dalam uji signifikansi. Nilai p dan nilai p (alfa) dibandingkan untuk menentukan hasil uji statistik, dengan syarat jika:

- Nilai p *value* lebih dari 0,05 berarti hipotesis nol (H_0) gagal ditolak atau diterima dan uji statistic menunjukkan tidak adanya hubungan yang bermakna.
- Nilai p *value* kurang atau sama dengan 0.05 berarti hipotesis nol (H_0) ditolak atau tidak diterima dan uji statistic menunjukkan adanya hubungan yang bermakna.

Adapun syarat-syarat melakukan uji *Chi Square*:

- Tidak ada *cell* dengan nilai frekuensi kenyataan atau disebut juga *actual count* (F_0) sebesar 0 (Nol).
- Apabila bentuk tabel memiliki kontingensi 2x2, maka tidak boleh ada satu *cell* saja yang memiliki frekuensi harapan atau disebut juga *expected count* (F_h) kurang dari 5.
- Apabila bentuk tabel lebih dari 2x2, maka jumlah *cell* dengan frekuensi harapan yang kurang dari 5 tidak boleh lebih dari 20%
- Untuk tabel kontingensi 2x2, penggunaan uji *chi-square*

disarankan:

- 1) Untuk tabel kontingensi 2x2, terapkan rumus korelasi kontinuitas (*Koreksi Yate*) jika n melebihi 40
- 2) Jika semua frekuensi yang dipredikis adalah 5 atau lebih besar, uji *Koreksi Yate* dapat diterapkan jika n berada diantara 20 dan 40. Apabila tidak memenuhi syarat (nilai $\text{expected} \leq 5$), maka uji alternatifnya yaitu uji *Fisher Exact Test* dengan rumus:

$$P = \frac{(A+B)!(C+D)!(B+D)!}{N!A!B!C!D!}$$

e. Jika tabel 2x 3 memenuhi syarat uji *Chi-Square*, uji *Chi-Square* diterapkan. Uji alternatif, yaitu uji *Kolmogory-Smirnov*, digunakan jika tidak memenuhi syarat

Hasil uji Chi Square tidak dapat menggambarkan kekuatan suatu hubungan; uji tersebut hanya dapat menentukan apakah dua variabel kategori berhubungan atau tidak.

J. Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2025, dengan rancangan jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

URAIAN	TAHUN 2024 - 2025					
	Sep	Okt	Nov	Feb	Mei	Juli
Pengajuan Judul						
Proses Bimbingan						
Seminar Proposal						
Penelitian						
Seminar Hasil Penelitian						
Pendadaram						

K. Definisi Operasional

Tabel 3.5 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Alat Ukur	Kriteria	Skala Data
1.	Dependen : Kinerja Pegawai	Hasil kerja karyawan Yang mendukung Tujuan perusahaan, Sebagaimana di Buktikan oleh volume Hasil kerja, kualitas Hasil kerja, ketepatan waktu, Dedikasi, keterampilan kerja Sama tim, inisiatif, Dan daya cipta	Kuesioner skala likert dengan skor jawaban skor 4 : sangat setuju, skor 3 : setuju, skor 2 : tidak setuju, skor 1 : sangat tidak setuju	1. Baik, jika skor $\geq 39,6$. 2. Kurang Baik, jika skor < 39,6.(Hijriah, 2021)	Likert
2.	Independe : Disiplin Kerja	Disiplin di tempat kerja Kerja adalah pola pikir Yang tertanam Untuk para pekerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, penggunaan waktu kerja, kualitas dan konsisten kerja	Kuesioner skala likert dengan skor jawaban skor 4 : sangat setuju, skor 3 : setuju, skor 2 : tidak setuju, skor 1 : sangat tidak setuju	1. Baik, jika skor $\geq 36,4$. 2. Kurang Baik, jika skor < 36,4 (Fahmi, 2021)	Likert

		serta tanggung jawab terhadap pekerjaan			
3	Independen : Motivasi	Sesuatu yang dapat Menimbulkan dorongan bagi pegawai untuk mau melaksanakan pekerjaan dalam rangka mencapai Tujuan meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan social, penghargaan dan aktualisasi diri	Kuesioner skala likert dengan skor jawaban skor 4 : sangat setuju, skor 3 : setuju, skor 2 : tidak setuju, skor 1 : sangat tidak setuju	1. Termotivasi, jika skor ≥ 30 . 2. Kurang Termotivasi <30. (Hijriah, 2021)	Likert
4	Independen : Beban Kerja	Banyaknya tugas atau tanggung jawab seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya dalam waktu tertentu melalui indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan	Kuesioner skala likert dengan skor jawaban, skor 4 : sangat setuju, skor 3 : setuju, skor 2 : tidak setuju, skor 1 : sangat tidak setuju	1. Beban cukup, jika skor ≥ 30 2. Beban berat, jika skor < 30	Likert

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Latar Belakang Puskesmas Juanda

Unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kota, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas), bertanggung jawab atas pembangunan kesehatan daerah. Puskesmas berkontribusi dalam koordinasi berbagai inisiatif kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan optimal. Oleh karena itu, Puskesmas berfungsi sebagai pusat layanan kesehatan primer, pemberdayaan keluarga dan masyarakat, serta pembangunan yang berorientasi pada kesehatan.

Melalui program kesehatan wajib dan pengembangan, Puskesmas Juanda, yang berdiri sejak tahun 1994, terus berkontribusi pada peningkatan kesehatan masyarakat di wilayahnya. Dua kecamatan kini dilayani oleh Puskesmas Juanda: yaitu :

- a. Kelurahan Air Hitam
- b. Kelurahan Gunung Kelua

Batas Wilayah Kel Air Hitam

Sebelah Utara : berbatasan dengan Kelurahan Gn. Kelua

Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kelurahan Air Putih

Sebelah Timur : berbatasan dengan Kelurahan Sidodadi

Sebelah Barat : berbatasan dengan Kelurahan Air Putih

Batas Wilayah Kel Gunung Kelua

Sebelah Utara : berbatasan dengan Kelurahan Sempaja Selatan

Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kelurahan Sidodadi

Sebelah Timur : berbatasan dengan Kelurahan Air Hitam

Sebelah Barat : berbatasan dengan Kelurahan Temindung Permai

2. Visi dan Misi Puskesmas Juanda

a. Visi Puskesmas Juanda

Terwujudnya Samarinda sebagai Kota yang informative

b. Misi Puskesmas Juanda

- 1) Menyediakan informasi public yang akuntabel
- 2) Membangun dan mengembangkan sistem pelayanan informasi publik
- 3) Meningkatkan kualitas SDM pengelola layanan informasi publik
- 4) Meningkatkan sinergitas antara pemangku kepentingan dalam pengelolaan dan layanan informasi public

3. Sumber Daya Puskesmas

Puskesmas Juanda memiliki infrastruktur dan fasilitas—lahan, gedung, kantor, kendaraan dinas, intervensi, dan fasilitas lainnya—untuk mendukung pelaksanaan tanggung jawab utamanya. Infrastruktur dan fasilitas ini masih dimanfaatkan secara maksimal dan dalam kondisi baik.

Adapun luas bangunan Puskesmas Juanda kurang lebih 473 m yang terdiri beberapa ruangan/poli. Secara rinci dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 Nama ruangan/poli Puskesmas Juanda

No	Nama Ruangan/Poli	Jumlah
1	Ruangan Pimpinan	1
2	Ruang Kepala Tata Usaha	1
3	Ruang TU	
4	Ruang	1
5	Ruang Pelayanan KB	1
6	Ruang Pelayanan Anak dan Remaja	1
7	Ruang Pelayanan Umum	1

8	Ruang Pelayanan Lansia	1
9	Ruang Pelayanan Gigi	1
10	Ruang Pelayanan Imunisasi	1
11	Ruang Pelayanan Kandungan	1
12	Ruang Farmasi	1
13	Ruang Laboratorium	1
14	Ruang Promkes dan Kesling	1
15	Ruang Gizi	1
16	Ruang TB	1
17	Ruang Ibu Menyusui	1
18	Ruang UGD	1
19	Ruang Sekmut	1
20	Ruang Pertemuan	1

4. Tenaga Kesehatan

Berbagai tenaga kesehatan Pusat Kesehatan Juanda dalam melaksanakan tanggung jawab utamanya sebanyak 36 orang, secara rinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

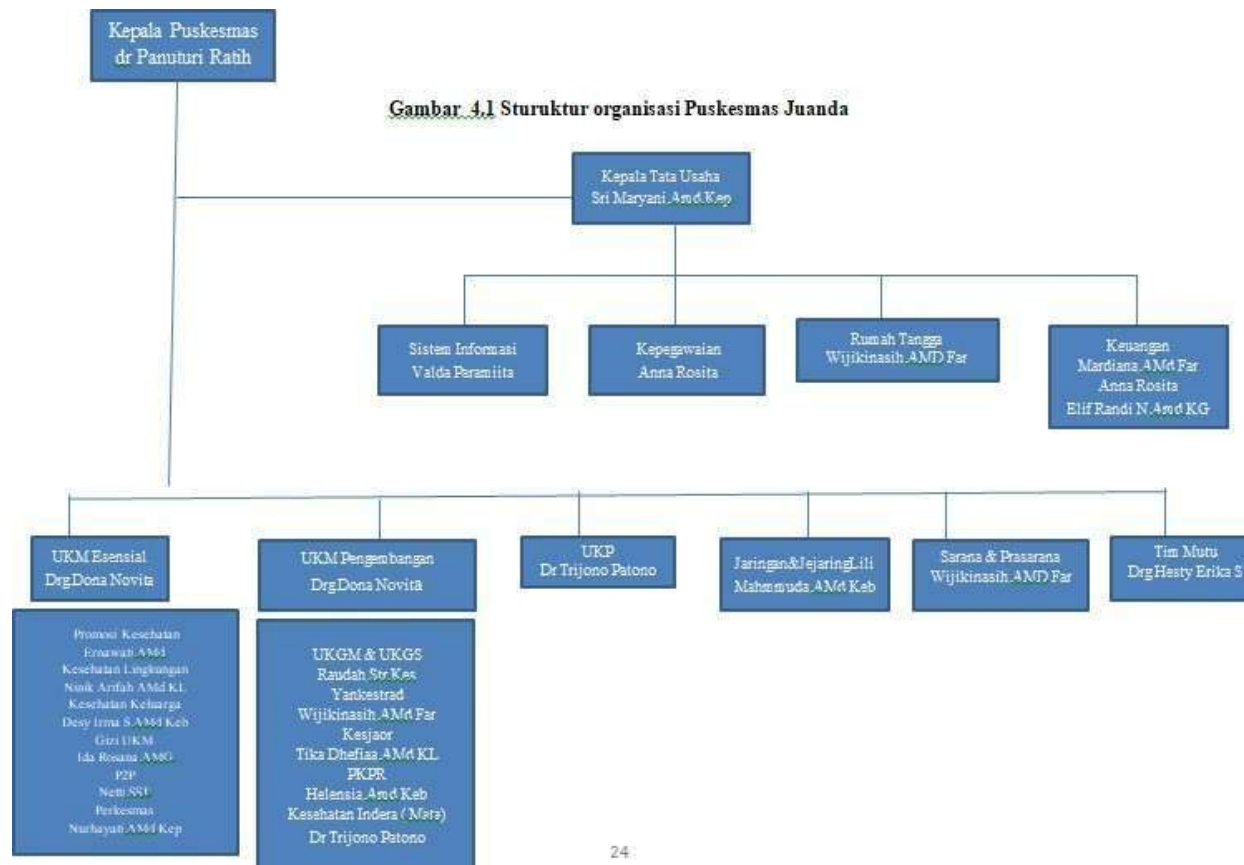
No	Jenis Tenaga	PNS	Honorer	Jumlah	Ket
1	Kebidanan	5	3	8	Aktif
2	Kesehatan Lingkungan	1		1	Aktif
3	Kedokteran	2	1	3	Aktif
4	Kedokteran Gigi	2		2	Aktif
5	Teknologi Lab Medis	1	2	3	Aktif
6	S1 Non Kesehatan		1	1	Aktif
7	Keperawatan	3	2	5	Aktif
8	Farmasi	1		1	Aktif
9	Apoteker	1		1	Aktif
10	Administrasi	1		1	Aktif
11	Gizi	1	1	2	Aktif
12	Kesehatan Masyarakat	4	2	6	Aktif
13	SMA/Sederajat	1	1	2	Aktif
Total				36	

5. Data Wilayah Puskesmas Juanda

Tabel 4.2 Data Wilayah Puskesmas Juanda

Kelurahan	Luas	DATA PENDUDUK											
	Wilayah (km)	Jumlah RT	Jumlah KK	Laki laki	Perempuan	Jumlah Penduduk	BAYI						
								5- Jan	Bumil	Bumil Resti	Bufas	PUS	Lansia
							0-11						(54- 70thn)
1.Air Hitam	2.65	35	5.355	8.28	8.314	16.594	312	2395	274	69	261	3.067	3.224
2.Gn Kelua	1.19	38	4.555	6.883	6.763	13.646	265	2122	225	58	215	2.605	2.789

6. Struktur Organisasi Puskesmas Juanda



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Juanda Kota Samarinda

B. Hasil Penelitian & Analisis Data

Puskesmas Juanda di Kota Samarinda menjadi lokasi penelitian ini. Data dikumpulkan pada Mei 2025. Para peneliti langsung diberikan kuesioner sebagai metode utama pengumpulan data. Data kemudian diolah menggunakan perangkat lunak SPSS sesuai dengan tujuan penelitian dan ditampilkan dalam bentuk tabel frekuensi. dengan analisis tabulasi silang (*chi-square*) dan narasi yang memberikan konteks pada tabel tersebut.

Tiga belas pegawai honorer dan dua puluh tiga pegawai negeri sipil merupakan 36 responden yang dipilih berdasarkan hasil penelitian.

1. Karakteristik Responden

Kualitas yang mencirikan dan membedakan seseorang dari yang lain dikenal sebagai karakteristik responden. Bidang/jenis pekerjaan, lama bekerja, jenis kelamin, usia, status pekerjaan, dan jenjang pendidikan tertinggi merupakan beberapa karakteristik responden yang diamati.

Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	5	13.90%
Perempuan	31	86.10%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Tabel 4.3 di atas mengilustrasikan hal ini dari hasil penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan memiliki presentase paling tinggi yaitu 31 responden (86.1%) dan posisi terendah yaitu kelamin laki-laki sebanyak 5 responden (13.9%)

a. Status Kepegawaian

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
ASN	23	63.90%
Non-ASN	13	36.10%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 36 responden, pada tabel 4.4 di atas terlihat bahwa karakteristik dengan status kepegawaian tertinggi adalah ASN sebanyak 23 responden (63,9%) dan Non-ASN sebanyak 13 responden (36,1%).

b. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SLTA/MA	3	8.30%
D3	17	47.20%
D4/S1	13	36.10%
S2	3	8.30%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Hasil penelitian berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa kategori D3 mempunyai capaian pendidikan tertinggi (17 responden, 47,2%), diikuti oleh D4/S1 (13 responden, 36,1%), diikuti oleh SMA, SMA/MA, atau Madrasah Ibtidaiyah (3 responden, 8,3%), dan Magister (3 responden, 8,3%).

c. **Lama Bekerja**

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 1 Tahun (di bawah 1 tahun)	3	8.30%
≥ 1 Tahun sampai < 5 Tahun	9	25.00%
≥ 5 Tahun (lebih dari 5 tahun)	24	66.70%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa karakteristik berdasarkan lama bekerja tertinggi pada kategori lebih dari 5 tahun sebanyak 24 responden (66.7%), dan terendah di bawah 1 tahun 3 responden (8.3%)

2. Hasil Analisis Univariat

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.7 Distribusi Kinerja Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Kinerja Pegawai	Jumlah	Persentase (%)
Baik	16	44.40%
Kurang Baik	20	55.60%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, terlihat jelas hasil penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kategori tertinggi yaitu kategori kurang baik sebanyak 20 responden (55.6%) sedangkan baik sebanyak 16 responden (44.4%).

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.8 Distribusi Disiplin Kerja Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Disiplin Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Baik	26	72.20%
Kurang Baik	10	27.80%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, terlihat jelas hasil penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja pada Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kategori tertinggi yaitu kategori baik sebanyak 26 responden (72.2%) sedangkan kurang baik 10 responden (27.8%).

c. Variabel Motivasi

Tabel 4.9 Distribusi Motivasi Pada Pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Motivasi	Jumlah	Persentase%
Termotivasi	10	27.80%
Kurang Termotivasi	26	72.20%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, terlihat jelas hasil penelitian terhadap 36 pegawai menunjukkan bahwa variabel motivasi pada pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kategori tertinggi yaitu kurang termotivasi sebanyak 26 responden (72.8%) sedangkan kategori termotivasi sebanyak 10 responden (27.8%).

d. Variabel Beban Kerja

**Tabel 4.10 Distribusi Beban Kerja Pada Pegawai Puskesmas
Juanda Kota Samarinda**

Beban Kerja	Jumlah	Persentase (%)
Beban Cukup	16	44.40%
Beban Berat	20	55.60%
Total	36	100%

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui dari hasil penelitian terhadap 36 responden menunjukkan bahwa variabel beban kerja pada Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kategori tertinggi yaitu beban berat sebanyak 20 responden (55.6%) sedangkan kategori beban cukup sebanyak 16 responden (44.4%)

3. Hasil Uji Bivariat

- a. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

**Tabel 4.11 Hasil Uji Bivariat Variabel Disiplin Kerja dengan
Kinerja Pegawai**

Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Baik	11	30.6%	15	41.7%	26	72.2%	0.022
Kurang Baik	9	25.0%	1	2.8%	10	27.8%	
Total	20	55.6%	16	44.4%	36	100%	

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui dari 36 responden menunjukkan bahwa 11 responden (30.6%) yang menyatakan disiplin kerja baik dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 15 responden (41.7%) yang menyatakan disiplin

kinerja yang sangat baik dan kerja keras. Sembilan responden (25,0%) menyatakan bahwa disiplin kerja yang rendah berkaitan dengan kinerja karyawan yang buruk, sementara sekitar satu responden (2,8%) menyatakan bahwa disiplin kerja yang buruk berkaitan dengan kinerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* terdapat 1 *cell* yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu digunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai *p-value* yaitu $0.022 < 0.05$ yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel disiplin kerja pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kinerja pegawai

- b. Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Tabel 4.12 Hasil Uji Bivariat Variabel Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Motivasi	Kinerja Pegawai				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik				
	n	%	n	%	n	%	
Termotivasi	2	5.6%	8	22.2%	10	27.8%	0.011
Kurang Termotivasi	18	50.0%	8	22.2%	26	72.2%	
Total	20	55.6%	16	44.4%	36	100%	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui dari 36 responden menunjukkan bahwa 2 responden (5.6%) yang menyatakan termotivasi dengan kinerja pegawai kurang baik dan ada sekitar 8 responden (22.2%) yang menyatakan termotivasi dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan kurang termotivasi dengan kinerja pegawai kurang baik 18 responden (50.0%) dan ada sekitaran 8 responden (22.2%) yang menyatakan

kurang termotivasi dengan kinerja pegawai baik.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square* terdapat 1 *cell* yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu digunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai *p-value* yaitu $0.011 < 0.05$ yang dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel motivasi kerja pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda dengan kinerja pegawai

c. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Tabel 4.13 Hasil Uji Bivariat Variabel Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Beban Kerja	Kinerja Pegawai				Total		p-value
	Kurang Baik		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Beban Cukup	5	13.9%	11	30.6%	16	44.4%	0.017
Beban Berat	15	41.7%	5	13.9%	20	55.6%	
Total	20	55.6%	16	44.4%	36	100%	

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui dari 36 responden menunjukkan bahwa 5 responden (13.9%) yang menyatakan beban kerja beban cukup dengan kinerja kurang baik dan ada sekitar 11 responden (30.6%) yang menyatakan beban kerja beban cukup dengan kinerja pegawai baik. Responden yang menyatakan beban kerja beban berat dengan kinerja pegawai kurang baik sebanyak 15 responden (41.7%) dan ada sekitar 5 responden (13.9%) yang menyatakan beban kerja beban berat dengan kinerja pegawai baik .

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.017. Jadi H_0 ditolak ($0.017 < 0.05$) dan H_a diterima,

sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai.

4. Pembahasan

a. Karakteristik Responden

Jenis kelamin, masa kerja, jenjang pendidikan tertinggi, dan posisi pekerjaan merupakan karakteristik umum karyawan dalam penelitian ini. Berdasarkan karakteristik responden penelitian berdasarkan gender, mayoritas dari 36 staf di Puskesmas Juanda di Kota Samarinda adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas staf Puskesmas.

Ketimpangan jumlah ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai di puskesmas juanda adalah perempuan. Namun demikian, perbedaan jenis kelamin ini memiliki potensi hubungan yang signifikan terhadap aspek disiplin kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Peran gender dapat berdampak pada disiplin kerja, terutama pada kehadiran, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan kepatuhan aturan.

Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Inriani dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene dipengaruhi secara signifikan oleh gender.

Dalam konteks ini, sebagian besar pegawai perempuan dihadapkan pada tanggung jawab ganda yaitu tanggung jawab sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga. Kondisi ini sering kali berdampak pada tingkat kedisiplinan, dikarenakan keterlambatan datang ketempat kerja karena harus menyiapkan keperluan anak atau mengurus pekerjaan rumah terlebih dahulu. Beberapa temuan dilapangan mengindikasikan bahwa sebagian pegawai perempuan memiliki kecenderungan untuk datang terlambat, yang dapat memengaruhi ritme kerja dan kolaborasi antar tim. Meskipun tidak semua pegawai perempuan mengalami hal tersebut, namun kenyataannya menjadi berdampak terhadap evaluasi

kedisiplinan secara umum di puskesmas. Sebaliknya, pegawai laki-laki yang jumlahnya lebih sedikit, cenderung memiliki beban domestic yang lebih ringan, sehingga dapat lebih konsisten dalam mematuhi waktu kerja dan menjalankan tugas sesuai aturan. Oleh karena itu, salah satu elemen penting yang mesti diperhitungkan saat menganalisis hubungan antara kinerja karyawan dan ciri-ciri gender adalah gender.

Karakteristik responden dalam studi ini menurut status pekerjaan mereka ini menunjukkan bahwa dari total 36 orang pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda, sebanyak 23 orang (63,90%) merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan 13 orang (36,10%) merupakan pegawai non-ASN atau tenaga honorer. Perbedaan status kepegawaian ini memiliki implikasi signifikan terhadap aspek motivasi kerja, yang merupakan variabel utama dalam penelitian. Pegawai ASN cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih stabil karena didukung oleh kepastian status kepegawaian, jaminan kesejahteraan, serta peluang pengembangan karier yang lebih terstruktur. Sebaliknya, pegawai non-ASN kerap kali menghadapi tantangan dalam hal kesejahteraan dan pengakuan atas kinerja.

Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Syahputra dkk., 2024), yang menemukan hubungan tidak langsung antara status karyawan dan kompensasi. Karyawan honorer dan pegawai negeri sipil menerima kompensasi yang bervariasi, yang memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan temuan dari pengamatan lapangan mengungkapkan bahwa mayoritas dari pegawai non-ASN merasa kurang dihargai secara finansial maupun psikologis. Hal ini disebabkan oleh skala insentif atau kompensasi yang tidak proporsional dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, serta tidak adanya cara non-moneter untuk menunjukkan rasa terima kasih, termasuk memberi penghargaan kepada karyawan atas usahanya. Ketidakjelasan jenjang karier dan ketidakpastian kontrak kerja juga turut menjadi faktor yang

dapat menurunkan semangat dan motivasi pegawai non-ASN dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda berada pada kategori durasi layanan yang melebihi lima tahun. Prevalensi pekerja yang telah lama bekerja yang relatif panjang ini mencerminkan tingkat pengalaman dan keterlibatan kerja yang tinggi dalam aktivitas operasional puskesmas. Namun demikian, masa kerja yang panjang juga sering kali berkorelasi dengan peningkatan beban kerja, terutama dalam konteks puskesmas yang memiliki tingkat kunjungan pasien harian cukup tinggi.

Temuan ini konsisten dengan studi (Ramli dkk., 2021) yang menunjukkan bahwa perawat mungkin menjadi kurang tertarik pada lingkungan di unit tertentu setelah bekerja di sana dalam jangka waktu yang lama. Akibatnya, perawat merasa malas, yang menurunkan motivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Akibatnya, kinerja pribadi mereka tetap buruk bahkan setelah lama bertugas di unit tersebut.

Pegawai dengan lama kerja di atas lima tahun cenderung diberikan tanggung jawab yang lebih kompleks dan beragam, termasuk menangani pasien dalam jumlah besar, melaksanakan tugas administratif, serta mengikuti kegiatan luar seperti penyuluhan, kunjungan rumah, dan program kesehatan masyarakat. Jika beban kerja yang berat tidak seimbang dengan bantuan manajerial dan struktur kerja yang efektif, hal itu dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik, yang menurunkan kualitas kinerja karyawan. Dalam konteks ini, hubungan antara lama bekerja dan beban kerja menjadi sangat penting untuk dikaji. Pegawai yang telah bekerja lebih dari lima tahun sering kali diharapkan memiliki kemampuan multi tugas dan kecepatan kerja yang tinggi. Harapan tersebut tidak jarang membuat beban kerja menjadi tidak seimbang, apalagi ketika

sumber daya manusia di unit tertentu terbatas atau terjadi kekurangan tenaga kesehatan. Tingginya intensitas pelayanan serta tugas tambahan yang bersifat administratif maupun kegiatan luar ruangan menambah tekanan bagi pegawai senior. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja berlebih ini dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan stres kerja, dan bahkan berujung pada burnout yang berdampak langsung terhadap penurunan kinerja. Akibatnya, ketika mengalokasikan tanggung jawab, manajemen pusat kesehatan harus mempertimbangkan tidak hanya pengalaman kerja tetapi juga beban dan kapasitas aktual setiap karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa riwayat kerja yang panjang tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja jika tidak disertai dengan manajemen beban kerja yang proporsional. Pegawai dengan lama bekerja lebih dari lima tahun berisiko mengalami akumulasi beban kerja yang tinggi, yang tanpa intervensi manajerial yang tepat, dapat menghambat optimalisasi kinerja.

b. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui 26 responden (72.2%) menilai disiplin kerja yang baik, proporsi tertinggi pada responden yang Lima belas (41,7%) responden menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan mayoritas responden meyakini bahwa ketepatan waktu yang konsisten dan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur kerja menunjukkan disiplin kerja., serta ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Sebagian besar responden yang disiplin menyatakan bahwa kesadaran profesionalisme sebagai tenaga kesehatan dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat menjadi motivasi utama mereka dalam menjaga kedisiplinan tersebut. Selain itu, dukungan manajemen melalui pengawasan yang konsisten, penerapan aturan yang jelas, serta penggunaan sistem absensi

elektronik turut memperkuat perilaku kedisiplinan dilingkungan Puskesmas Juanda.

Terdapat Sebelas responden (30,6%) melaporkan memiliki kebiasaan kerja yang kuat tetapi hasil produksinya di bawah standar. Hal ini dikarenakan pegawai telah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan ditempat kerja dan taat pada aturan yang ditetapkan. Namun, beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dorongan membuat disiplin kerja menjadi kurang baik

Adapun dari 10 responden (27,8%) memiliki disiplin kerja kurang baik, proporsi tertinggi pada responden yang menjawab kurang baik berjumlah 9 responden (25,0%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa beban kerja yang berat dan kelelahan yang mengurangi fokus serta ketepatan waktu pelaksanaan tugas. Selain itu, lemahnya sanksi bagi pelanggar disiplin menciptakan kesan bahwa pelanggaran dapat ditoleransi tanpa konsekuensi serius.

Selain itu, satu responden (2,8%) berkinerja baik di tempat kerja meskipun memiliki disiplin kerja yang rendah. Hal ini terjadi karena beberapa pekerja tidak datang tepat waktu, tetapi mereka tetap mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Uji Fisher exact digunakan dengan nilai p sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat menerima H_a dan menolak H_0 karena uji statistik menggunakan uji chi-square ditemukan 1 sel dengan ekspektasi kurang dari 5. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Juanda Kota Samarinda.

Karyawan yang berusaha keras untuk memberikan kinerja terbaiknya harus disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja akan terlihat dari ketepatan waktu seorang pegawai yang dalam bekerja, tanggung jawab seorang pegawai yang tinggi, kepatuhan terhadap pemimpin dan ketaatan pada semua peraturan yang berlaku. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka

akan meningkatkan kinerja pekerja. Tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan tercermin dari tingkat disiplinnya. Jika seseorang secara konsisten menyelesaikan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan konsistensi, ia dapat dianggap memiliki disiplin kerja yang sangat baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas kinerja pegawai di institusi publik. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi memiliki integritas kerja yang baik dan bertanggung jawab dalam pencapaian target organisasi. Kedisiplinan tidak hanya berperan dalam menjaga keteraturan operasional, tetapi juga membangun budaya kerja yang mendukung pencapaian visi organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai Puskesmas Juanda. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas harus memperkuat sistem pengawasan yang bersifat preventif dan korektif. Pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin dan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran perlu dilaksanakan secara konsisten. Selain itu, pelatihan dan pembinaan mental kerja juga harus menjadi bagian dari strategi pengembangan profesionalisme pegawai agar kedisiplinan menjadi bagian alami dalam perilaku kerja.

c. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 10 responden (27.80%) sangat termotivasi, proporsi tertinggi pada responden yang memiliki kinerja baik berjumlah 8 responden (22.2%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa kompensasi yang diterima telah memenuhi kebutuhan, bekerja di puskesmas memberikan rasa aman bagi pegawai, bekerja di puskesmas dapat bersosialisasi

dengan sesama rekan kerja dan lingkungan, budaya saling menghargai antar rekan kerja sudah pegawai rasakan, terdapat kebebasan yang diberikan pemimpin bagi pegawai dalam berkreasi dan berkarya diinstansi, inovasi dan kreativitas pegawai selalu dihargai oleh pimpinan.

Terdapat responden sangat termotivasi namun memiliki kinerja kurang baik berjumlah 2 responden (5.6%). Hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi dan kurangnya kemampuan dalam bekerja, membuat kinerja pegawai kurang baik dalam bekerja.

Adapun dari 26 responden (72.2%) memiliki motivasi kurang baik, proporsi tertinggi pada responden yang menjawab kurang baik berjumlah 28 responden (50.0%), hal ini dikarenakan sebagian besar responden merasa kurangnya penghargaan dan insentif yang memadai, terbatasnya kesempatan kenaikan jabatan, gaji yang diterima tidak tepat waktu, gaji pegawai honorer tidak sesuai dengan tugas yang diberikan, tidak adanya penghargaan yang diberikan berupa pujian ataupun hadiah bagi pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta selama 3 bulan terakhir tidak adanya pelatihan bagi pegawai yang berprestasi, belum adanya kenaikan pangkat bagi pegawai yang berprestasi, dan sanksi yang ditetapkan kepada pegawai belum selesai.

Terdapat pula responden motivasi kurang baik namun memiliki kinerja baik berjumlah 8 responden (22.2%). Hal ini dikarenakan beban kerja yang rendah namun tidak menimbulkan bosan atau jenuh dan kemampuan dalam bekerja baik, membuat kinerja pegawai baik dalam bekerja.

Hasil uji statistic dengan menggunakan uji *chi-square* terdapat 1 *cell* yang mempunyai harapan kurang dari 5, maka dari itu digunakan uji *fisher's exact test* dengan nilai *p-value* yaitu $0.011 < 0.05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak hal ini berarti ada hubungan yang bermakna antara motivasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas

Juanda Kota Samarinda.

Hasil ini sesuai dengan temuan Izawa dkk (2024) yang menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan utama kinerja dalam pelayanan kesehatan. Menurut penelitian, pekerja yang memiliki motivasi tinggi biasanya menunjukkan tingkat dedikasi yang lebih tinggi dan menghasilkan pekerjaan berkualitas lebih tinggi. Motivasi kerja yang terbangun dari faktor internal maupun eksternal berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang menggerakkan seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan atau kebutuhan tertentu. Motivasi tidak hanya mendorong seseorang untuk bertindak tetapi juga memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha tersebut. Dalam konteks kerja, motivasi adalah kekuatan yang membuat karyawan bersemangat, terlibat, dan konsisten dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi

Ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan melalui motivasi seperti motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena kesenangan atau kepuasan yang diperoleh dari aktivitas itu sendiri. Selanjutnya Motivasi ekstrinsik adalah dorongan untuk melakukan sesuatu demi mendapatkan imbalan eksternal, seperti gaji, penghargaan, atau pengakuan. Motivasi positif adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dengan harapan hasil positif atau imbalan. Dan Motivasi negatif adalah dorongan untuk menghindari konsekuensi negatif atau hukuman.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga semakin baik motivasi yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja

pegawai, begitupun sebaliknya semakin kurang motivasi yang dimiliki maka akan mengurangi kinerja pegawai.

Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kinerja staf di Puskesmas Juanda berkorelasi positif dan signifikan dengan motivasi berdasarkan data dan penerapannya dalam penelitian ini. Untuk meningkatkan motivasi kerja, diperlukan langkah-langkah strategis, seperti memperkuat sistem penghargaan, menetapkan jenjang karier yang jelas, membayar gaji karyawan tepat waktu, memberi penghargaan kepada karyawan berprestasi, memberikan tunjangan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dan kesejahteraan karyawan.. Sebagai solusi untuk mempertahankan pegawai agar termotivasi dan kinerja pegawai meningkat maka puskesmas perlu memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dengan merekomendasikan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh pegawai

d. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa 20 responden (55.6%) memiliki beban berat, proporsi tertinggi pada ada 15 responden (41.7%) yang berkinerja buruk, hal ini dikarenakan sebagian besar responden muncul dari tingginya jumlah pasien yang harus dilayani, pegawai sering mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya baik di puskesmas maupun di luar puskesmas yang mana pegawai melakukan kunjungan keluar setiap harinya baik ke sekolah dan pusban, kemudian pegawai juga sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja atau lembur dan pada saat jam istirahat dikarenakan banyak pengunjung, serta tugas yang terkadang juga diberikan sifatnya mendadak dengan waktu yang singkat. Dan didukung dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti

yaitu dimana 3 tahun terakhir kunjungan pasien semakin meningkat yang dimana jelas berdampak pada beban kerja pegawai Puskesmas. Semakin banyak pasien yang dilayani, semakin tinggi tuntutan terhadap pelayanan medis yang diberikan, baik dalam hal waktu, tenaga, maupun sumber daya lainnya

Terdapat responden memiliki beban berat namun kinerja baik berjumlah 5 responden (13.9%). Hal ini dikarenakan pegawai sudah merasa puas dengan kinerja yang mereka miliki

Adapun dari 16 responden (44.4%) memiliki beban cukup, proporsi tertinggi pada responden memiliki kinerja baik berjumlah 11 responden (30.6%), hal ini dikarenakan mereka cukup dan mampu mengatur waktu dan tanggung jawab dengan baik sehingga menunjukkan kinerja yang lebih optimal

Terdapat pula responden yang memiliki beban kerja cukup namun kinerja kurang baik berjumlah 5 responden (13.9%). Hal ini dikarenakan pegawai merasa belum puas dengan kinerja yang mereka miliki

Berdasarkan hasil penelitian secara statistic dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* 0.017. Jadi H_0 ditolak ($0.017 < 0.05$) dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja menggambarkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang perlu dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki. Secara umum, beban kerja perlu disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan individu serta sumber daya yang tersedia, agar dapat diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan ketegangan atau stres yang berlebihan

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauzi dkk (2022) yang

menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa dukungan sumber daya memadai memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai kesehatan. Penelitian tersebut merekomendasikan pengelolaan beban kerja yang seimbang agar kinerja pegawai tetap optimal dan pelayanan tetap berkualitas.

Bagi sebuah organisasi, beban kerja sangat penting. Dengan menetapkan beban kerja yang efisien, sebuah organisasi dapat menentukan seberapa banyak pekerjaan yang dapat ditangani orang dan seberapa besar dampaknya terhadap kinerja mereka. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, serta emosi seperti stres kerja, kelelahan, penurunan kualitas pekerjaan seseorang, dan gangguan dalam keseimbangan kerja hidup

Berdasarkan temuan ini, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja dan kinerja staf di Puskesmas Juanda saling berkaitan. Karena merasa terlalu banyak bekerja, karyawan yang memiliki beban kerja berlebih akan berkinerja buruk. Beban kerja yang berat atau tinggi ditunjukkan oleh statistik program kerja Puskesmas, yang menunjukkan tingkat pencapaian program belum mencapai 100%. Diharapkan Puskesmas akan menghindari penugasan tanggung jawab yang tidak terduga kepada karyawan dan lebih fokus pada pekerjaan mereka. Hal ini bertujuan agar para karyawan dapat merencanakan dan mengatur waktu mereka secara efektif sehingga tidak terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

5. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini diidentifikasi beberapa hambatan signifikan, antara lain keterbatasan waktu kerja pegawai yang menyulitkan penjadwalan pengisian kuesioner, pegawai yang enggan menyediakan

waktu, terutama karena kesibukan dalam kegiatan di luar instansi seperti dinas luar, adanya kekhawatiran pegawai terhadap kemungkinan konsekuensi dari pihak puskesmas akibat pengisian kuesioner, serta penolakan pengisian kuesioner selama jam pelayanan, yang memaksa peneliti menunggu hingga jam operasional usai

BAB V

PENUTUPAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2025 di Puskesmas Juanda Kota Samarinda mengenai hubungan antara kinerja pegawai dengan disiplin kerja, motivasi dan beban kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Puskesmas Juanda Kota Samarinda memiliki nilai *p-value* $0.022 < 0.05$ yang menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
2. Nilai *p-value* $0.011 < 0.05$ menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
3. Nilai *p* sebesar *p-value* $0.017 < 0.05$ menunjukkan adanya hubungan antara kinerja pegawai dengan beban kerja di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

B. Saran

1. Bagi Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Diharapkan bagi Puskesmas Juanda Kota Samarinda untuk lebih memperhatikan kebutuhan pegawainya yang dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara manajemen puskesmas harus diperkuat sistem pengawasan yang bersifat preventif dan korektif, pemberian penghargaan bagi pegawai disiplin dan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran. Selain itu pihak puskesmas harus memperhatikan motivasi kerja pegawai dengan cara penguatan sistem penghargaan, pengembangan jalur karier yang jelas, pemberian gaji tepat waktu, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan tunjangan kepada pegawai serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan pegawai. Selain itu pihak puskesmas diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai dengan tidak memberikan tugas yang

sifatnya mendadak dan diharapkan pegawai dapat manajemen waktu untuk mengatur dan merencanakan tugas-tugas yang akan dilakukan baik agar tidak terbebani dengan tuntutan tugas yang diberikan

2. Bagi Akademisi

Tujuan penelitian ini adalah sebagai referensi, memberikan pemahaman dan informasi lebih lanjut kepada mahasiswa khususnya mahasiswa kesehatan masyarakat di Universitas Widyagama Mahakam Samarinda.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diperkirakan bahwa akademisi di masa mendatang akan mampu menyelidiki kinerja karyawan dengan cara yang belum pernah dieksplorasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana (2021) *Teori Organisasi*. Seri-1 Artikel Kepemimpinan Berfikir Sistem. Tidak dipublikasikan.
- Aini, S. I. N., Widagdo, S., & Dimyati, M. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso. *Growth*, 21(1), 65. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v21i1.2797>
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 14–32. <https://doi.org/10.24176/jsmb.v1i1.8109>
- Aprilliadi, E., Djanggu, N. H., & Rahmahwati, R. (2021). Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Metode Cardiovascular Load (Cvl) Dan Defence Research Agency Workload Scale (Draws) Pada Operator Stasiun Kerja Rotary Di Pt. Sari Bumi Kusuma. *Jurnal TIN Universitas Tanjungpura*, 5(1), 88–94.
- Br Ginting, E.S.I., Robain, W., Ginting, W.B., Prakoso, S.Y., Rahmawati, Y. and Azhari, N. (2025) 'Penerapan Model Kotter Dalam Manajemen Perubahan Organisasi', *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(1), pp. 192–200. DOI: <https://doi.org/10.30662/jurmie.v2i1>.
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Chandra, F. (2024) 'Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Burnout', *Jurnal Maneksi*, 13(1), pp. 137–138.
- Cipta, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Repository*

Alungcipta (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2001) 'The Job Demands–Resources Model of Burnout', *Journal of Applied Psychology*, 86(3), pp. 499–512. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499.

Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I. and Sidik, M. (2023) 'Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)', *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), pp. 874–883. DOI: <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>

Gani, N.A., Utama, R.E., Jaharuddin and Priharta, A. (2020) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Mirqat. ISBN 978-602-6866-05-9.

Hamzah, I.F. (2020) 'Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0', *Psisula Prosiding Berkala Psikologi*. DOI: <https://doi.org/10.30659/psisula.v1i0.7691>

Hamzah, I.F. (2020) 'Aplikasi Self-Determination Theory pada Kebijakan Publik Era Industri 4.0', *Psisula Prosiding Berkala Psikologi*, 1(2019). DOI: 10.30659/psisula.v1i0.7691.

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>

Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan ke-22. Jakarta : PT. Bumi Aksara Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969) . Life Cycle Theory of Leadership. Training Development, 23, 26-34.

Husni, A., Fathah, A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and*

Business, 7(2), 1226–1232.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>

Ihsan, M., & Jumlad, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Aviation Security Pt . Angkasa Pura 1. *Ground Handling Dirgantara*, 4(1), 108.

Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297.
<https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.129>

Iskandar, I. (2017) *Intervensi Dalam Pekerjaan Sosial*. Makassar: Penerbit Innawa. ISBN: 978-602-61769-2-9

Izawa, L., Abbas, B. and Sabilalo, M.A. (2024) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muna', *Indonesian Journal of Management and Accounting*, 5(2), pp. 286–298. Available at: <https://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJMA/index>.

Kadji, Y. (2012) 'Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Tentang Teori Motivasi', *Jurnal Inovasi*, 9(1), pp. 1–10. ISSN 1693-9034.

Lailani, F., Saputro, E.P. and Nurdiana, F. (2005) 'Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja', *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), pp. 86–96.

Listyaningsih, R., & Handayani, R. (2024). Membangun Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(9), 4030–4040. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i9.4154>

Monyka Dayu Astuti, Khabib Alia Akhmad, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(3), 406–422. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2162>

Musyawwir, M.I.A. and Parawu, H.E. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa', *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(2), pp. 443–456. Available at: <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>.

Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmppsdm.v2i2.282>

Nurfarina, A., & Saputra, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 9(1), 229–239. <https://doi.org/10.31932/jpe.v9i1.3395>

Nurlaili Wathani (2021) 'Internalisasi Nilai-Nilai Karakter Melalui Budaya Sekolah di SMKN 41 Jakarta', *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam dan Isu-isu Sosial*, 19(2), pp. 47–60.

Prabowo, V.D. and Wahyuni, S. (2024) 'Model Konseptual Tuntutan Pekerjaan dan Sumber Daya Pekerjaan (JD-R), Keterikatan Kerja, dan Kesejahteraan Guru Honorer', *Prosiding Seminar Nasional ADPI Mengabdikan Untuk Negeri*, 5(1), pp. 42–55. DOI: <https://doi.org/10.47841/semnasadpi.v5i1.139>

Pratiwi, A., Haedar, S.R.D. (2023) 'Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*,

6(2), pp. 1536–1540. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1155>.

Ramadani, R. (2021). FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS JONGAYA KOTA MAKASAR TAHUN 2021. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.

Ridho, A. (2023) 'Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual', *Buletin Psikologi*, 31(1), pp. 56–79. DOI: 10.22146/buletinpsikologi.55589.

Riznanda, W.M. and Kusumadewi, D. (2023) 'Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. X', *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), pp. 792–804.

Sagir Siswanto. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.

Sari, P.N. (2023) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Blogchain*, 3(1), pp. 11–17. DOI: <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>.

Simanjuntak, D.C.Y., Mudrika, A.H. and Tarigan, A.S. (2021) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera', *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), pp. 353–363.

Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Sunarya, F.R. (2022) 'Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi', *Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 9(3), pp. 909–920. DOI: 10.15408/sjsbs.v9i3.25915.

Trimulatsih, P.D. and Appulembang, Y.A. (2022) 'Dukungan Sosial Terhadap Burnout Akademik Pada Mahasiswa yang Sedang Menyusun Skripsi Saat Pandemi', *Psychology Journal of Mental Health*, 4(1), pp. 36–37. DOI: <http://pjmh.ejournal.unsri.ac.id/>

Wardhana, A. (2023) 'Beban Kerja dan Produktivitas', *Dalam: Bunga Rampai Ergonomi dan Lingkungan Kerja*. Telkom University. DOI:

<https://www.researchgate.net/publication/374263111>

Wulansari, F. and Fauzi, A. (2023) 'Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Jaman*, 3(1), pp. 121–126. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/373018188>.

Yusuf, Rahmat Karyadi Sjarlis, Sylvia Rahim, D. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(3), 219–232.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Uji Validitas dan Reliabilitas

	UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT AKREDITASI BAIK SEKALI SK PENDIRIAN MENDIKBUD NO:0395/0/1986 TANGGAL 23 MEI 1986 SK LAM-PTKes NO: 0117/LAM-PTKes/Akr/Sar/II/2023 TANGGAL 10 FEBRUARI 2023						
Nomor : 358/ FKM-UWGM /A/I/2025 Lamp. : - Perihal : <u>Pemohonan Izin Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas</u>							
Kepada Yth. Kepala UPTD. Puskesmas Segiri Di - <u>Samarinda</u>							
Dengan hormat,							
Dalam rangka penyelesaian tugas mata kuliah " <i>Skripsi</i> " Semester 7 (Tujuh) mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam (FKM-UWGM) Samarinda, maka kami mohon diberikan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk diberikan izin untuk melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Penelitian di UPTD Puskesmas Segiri.							
kepada mahasiswa yang tersebut dibawah ini :							
<table border="1"><thead><tr><th>No.</th><th>Nama</th><th>NPM</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.</td><td>Nurul Anisa</td><td>2113201009</td></tr></tbody></table>		No.	Nama	NPM	1.	Nurul Anisa	2113201009
No.	Nama	NPM					
1.	Nurul Anisa	2113201009					
Demikian, atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.							
Samarinda, 03 Januari 2025 A.n Dekan Ketua Program Studi  Istiarto, SKM., M.Kes NIK. 2010.085.116							
Contact Person: +6285248287551							
<u>Tembusan:</u> 1. Arsip							
Telp. : (0541) 4121117 Fax : (0541) 736572 Email : fkm@uwgm.ac.id Website : fkm.uwgm.ac.id	<i>Kampus unggul, widyakewirausahaan, gemilang, dan mulia</i> Kampus Biru UWGM Gedung C Lantai 1 FKM Jl. K.H. Wahid Hasyim 1, No.28 Rt.08 Samarinda, 75119						

Lampiran 2. Surat Selesai Uji Validitas dan Reliabilitas



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN KOTA
UPTD PUSKESMAS SEGIRI

Jalan Ramania 2, RT. 47, No. 12, Kec. Samarinda Ulu Kota Samarinda,
Kalimantan Timur, Kode pos 75123, HP. 08115535511
Laman : <https://pkm-segiri.samarindakota.go.id>, Pos-el : pkm-segiri@samarindakota.go.id

SURAT KETERANGAN

No. 800/090 / 100.02.014

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ns Siti Maidatul Janah, S.Kep
NIP : 197306121996032005
Pangkat / Gol. : Penata Tk.1 / III.d
Jabatan : Ka Sub Bag TU UPTD. Puskesmas Segiri Samarinda

Dengan ini menyatakan bahwa nama tersebut dibawah ini :

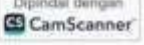
NO	NAMA	NPM	PEMINATAN
1	Nurul Anisa	2113201009	Kesehatan Masyarakat

Sehubungan dengan surat permohonan Izin Melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas Nomor surat : 358/FKM-U/WGM/A/I/2025. Maka kami dari Puskesmas Segiri menyatakan mahasiswa tersebut diatas sudah selesai melaksanakan Uji Validitas sejak tanggal tgl. 06 s.d 07 Januari 2025 di Puskesmas Segiri Samarinda

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 08 Januari 2025
Ka Sub Bag TU UPTD Puskesmas Segiri
Ns Siti Maidatul Janah, S.Kep
NIP. 197306121996032005



Dipindai dengan


Lampiran 3. Balasan Ijin Penelitian Dari Puseksmas

 **PEMERINTAH KOTA SAMARINDA**
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS JUANDA
Jalan Juanda 8 Gang Salak III No. 5 RT. 14, Kecamatan Samarinda Ulu
Samarinda, Kalimantan Timur, Kode Pos 75124
<https://pkm-juanda.samarindakota.go.id> E-mail: pukesmasjuandasmd@gmail.com

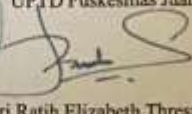
SURAT KETERANGAN IZIN PENELITIAN
NO. 400.7/151/100.02.005

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPTD Puskesmas Juanda
menerangkan bahwa :

Nama	: Nurul Anisa
NIM	: 2113201009
Fakultas	: Kesehatan Masyarakat
Universitas	: Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Sehubungan dengan surat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor 743/FKM-UWGM/A/IV/2025 tentang Permohonan Izin Penelitian dengan judul hubungan disiplin kerja, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda pada prinsipnya kami tidak berkeberatan dan menyetujui permohonan tersebut dengan syarat mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada di UPTD Puskesmas Juanda

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

 Samarinda, 16 April 2025 Kepala
UPTD Puskesmas Juanda

dr. Panuturi Ratih Elizabeth Thresna Sinaga NIP.
197403182002122005

Lampiran 4. Surat Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
DINAS KESEHATAN
UPTD PUSKESMAS JUANDA
Jl. Juanda 8 Gang Salak III RT 14 No. 5, Samarinda, Kalimantan Timur 75124,
Telepon (0541) 200951,
Laman pkm-juanda.samarindakota.go.id, Pos-el puskesmasjuandasmd@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
NO. 400.7/160/100.02.005

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPTD Puskesmas Juanda menerangkan bahwa :

No	Nama	NPM	Jurusan	Fakultas
1.	Nurul Anisa	2113201009	Administrasi Kebijakan Kesehatan	Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian *"Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juanda Kota Samarinda"* pada tanggal 15 - 25 April 2025.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 17 Mei 2025
Kepala UPTD Puskesmas Juanda

dr. Panuturi Ratih Elizabeth Thresna Sinaga
NIP. 197403182002122005

Dipindai dengan
 CamScanner

Lampiran 5 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN DISIPLIN KERJA MOTIVASI DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JUANDA KOTA SAMARINDA

Yth

Bapak/Ibu Pegawai

Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Dengan hormat,

Saya Nurul Anisa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Widyagama Mahakam Samarinda. Dalam rangka tugas akhir kelulusan (skripsi) memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini akan saya gunakan sebagai data penelitian saya dengan judul “ **Hubungan Disiplin Kerja Motivasi Dan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Puskesmas Juanda Kota Samarinda**”.

Data ini hanya akan digunakan untuk menyusun skripsi dan tidak digunakan untuk kepentingan yang lain. Kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi setiap butir pertanyaan akan sangat menentukan tingkat keberhasilan penelitian ini. Saya sangat mengharapkan kerja sama Bapak/Ibu dengan menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu saya menyampaikan terima kasih

Hormat saya,

Nurul Anisa

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN BEBAN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS JUANDA

A. Identitas Responden

1. **No. Responden**.....(*diisi oleh peneliti*)
2. **Nama Responden** :
3. **Jenis Kelamin** : Laki-laki/Perempuan
4. **Status Kepegawaian** : ASN/Non-ASN
5. **Pendidikan Terakhir** (*pilih salah satu*):
 - ☐ SD
 - ☐ SMP/SLTP/Mts
 - ☐ SMA/SLTA/MA
 - ☐ D3
 - ☐ D4/S1
 - ☐ S2 dan di atasnya
6. **Lama Bekerja di Puskesmas Juanda Kota Samarinda** (*pilih salah satu*):

☐ ≤ 1 Tahun (di bawah 1 tahun)

☐ ≥ 1 Tahun sampai < 5 Tahun

☐ ≥ 5 Tahun (lebih dari 5 tahun)

B. Kinerja Pegawai

Petunjuk: Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- **SS:** Sangat Setuju
- **S:** Setuju
- **TS:** Tidak Setuju
- **STS:** Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kuantitas Pekerjaan					
B1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan tepat waktu.				
B2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang diharapkan.				
B3	Saya memiliki kemampuan untuk menangani banyak pekerjaan sekaligus.				
Kualitas Pekerjaan					
B4	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.				
B5	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya				

	sebelum menyerahkan.				
B6	Saya tidak menerima umpan balik yang positif dari atasan atau rekan kerja.				
Ketepatan Waktu					
B7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.				
B8	Saya pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.				
B9	Saya dapat bekerja secara efisien meskipun tenggat waktu cukup ketat.				

Komitmen					
B10	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
B11	Saya tetap fokus dan berdedikasi meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.				
B12	Saya tidak mudah menyerah dalam menyelesaikan tugas yang sulit.				
Kemampuan Bekerja Sama					
B13	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.				
B14	Saya menghormati pendapat dan kontribusi rekan kerja saya.				
B15	Saya aktif membantu rekan kerja yang membutuhkan dukungan.				
Inisiatif dan Kreativitas					
B16	Saya tidak dapat memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja.				
B17	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah.				

B18	Saya tidak mampu mencari cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan tugas.				
-----	---	--	--	--	--

C. Disiplin Kerja

Petunjuk: Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- **SS:** Sangat Setuju
- **S:** Setuju
- **TS:** Tidak Setuju
- **STS:** Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Ketepatan Waktu					
C1	Saya tidak pernah terlambat saat menghadiri rapat atau pertemuan.				
C2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah disepakati.				
Kepatuhan terhadap Aturan					
C3	Saya mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
C4	Saya tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku di tempat kerja.				
C5	Saya memprioritaskan untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan.				
Penggunaan Waktu Kerja					
C6	Saya menggunakan waktu kerja dengan produktif dan efisien.				

C7	Saya tidak menggunakan waktu kerja untuk aktivitas pribadi.				
C8	Saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa membuang-buang waktu.				
Kualitas dan Konsistensi Kerja					
C9	Saya menjaga konsistensi dalam menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.				
C10	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas.				
C11	Saya bekerja secara konsisten meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.				
Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan					
C12	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas saya.				
C13	Saya memastikan bahwa setiap tugas selesai dengan baik sesuai harapan.				
C14	Saya tidak pernah mengabaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.				

D. Motivasi

Petunjuk: Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- **SS:** Sangat Setuju
- **S:** Setuju
- **TS:** Tidak Setuju
- **STS:** Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis					
D1	Kompensasi yang saya terima telah memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga..				
D2	Gaji Pegawai diberikan selalu tepat waktu setiap bulannya.				
Kebutuhan Rasa Aman					
D3	Bekerja tetap di Puskesmas memberikan rasa aman bagi saya dan keluarga.				
D4	Bekerja di Puskesmas menjanjikan masa depan yang baik.				
Kebutuhan Sosial					
D5	Bekerja di Puskesmas tidak dapat bersosialisasi dengan rekan kerja dan lingkungan.				
D6	Saya ragu instansi menerima saya sebagai tim yang baik.				
Kebutuhan Penghargaan					
D7	Atasan selalu memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.				
D8	Budaya saling menghargai antar rekan kerja belum saya rasakan di sini.				
Kebutuhan Aktualisasi Diri					
D9	Belum terdapat kebebasan bagi pegawai untuk berkreasi dan berkarya di instansi.				
D10	Inovasi dan kreativitas karyawan selalu dihargai oleh pimpinan				

E. Beban Kerja

Petunjuk: Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda terhadap pernyataan berikut.

Skala:

- **SS:** Sangat Setuju
- **S:** Setuju
- **TS:** Tidak Setuju
- **STS:** Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Target yang harus Dicapai					
E1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan setiap harinya				
E2	Target pekerjaan yang harus saya capai terlalu tinggi				
E3	Target yang harus saya capai sudah jelas				
Kondisi Pekerjaan					
E4	Saya sering kali mengerjakan dua/lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan				
E5	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan terlalu banyak				
Penggunaan Waktu					
E6	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dengan jangka waktu penyelesaian yang singkat				
E7	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup				
E8	Saya merasa pekerjaan yang harus saya lakukan berpacu dengan deadline				
Standar Pekerjaan					
E9	Saya merasa beban pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
E10	Saya merasa wewenang pekerjaan sudah sesuai				

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

A. Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations																		TOTAL
		Correlations																		
		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	L
B1	Pearson Correlation	1	.558*	.329	.734*	.284	.629*	.471*	.475*	.724*	.664*	.734*	.560*	.453*	.524*	.471*	.303	.787*	.535*	.809**
	Sig. (2-tailed)		.011	.157	.000	.225	.003	.036	.034	.000	.001	.000	.010	.045	.018	.036	.195	.000	.015	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B2	Pearson Correlation	.558*	1	.484*	.487*	.465*	.469*	.533*	.424	.676*	.495*	.487*	.558*	.495*	.503*	.328	.406	.406	.355	.727**
	Sig. (2-tailed)	.011		.031	.029	.039	.037	.015	.063	.001	.027	.029	.011	.027	.024	.158	.076	.076	.125	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B3	Pearson Correlation	.329	.484*	1	.398	.541*	.076	.343	.466*	.461*	.407	.124	.168	.561*	.382	.500*	.486*	.309	-.060	.567**

	Sig. (2-tailed)	.157	.031		.082	.014	.749	.138	.038	.041	.075	.604	.478	.010	.096	.025	.030	.185	.802	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B4	Pearson Correlation	.734*	.487*	.398	1	.455*	.419	.477*	.449*	.486*	.487*	.677*	.358	.487*	.359	.293	.311	.518*	.317	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.082		.044	.066	.034	.047	.030	.029	.001	.121	.029	.120	.209	.182	.019	.173	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B5	Pearson Correlation	.284	.465*	.541*	.455*	1	.524*	.214	.123	.298	.378	.455*	.284	.378	.612*	.392	.252	.252	.274	.581**
	Sig. (2-tailed)	.225	.039	.014	.044		.018	.365	.606	.202	.101	.044	.225	.101	.004	.087	.283	.283	.242	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B6	Pearson Correlation	.629*	.469*	.076	.419	.524*	1	.238	.104	.495*	.469*	.718*	.629*	.134	.500*	.238	.385	.577*	.523*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.003	.037	.749	.066	.018		.312	.662	.026	.037	.000	.003	.573	.025	.312	.094	.008	.018	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B7	Pearson Correlation	.471*	.533*	.343	.477*	.214	.238	1	.733*	.678*	.328	.477*	.685*	.739*	.408	.583*	.471*	.471*	.280	.721**

	Sig. (2-tailed)	.036	.015	.138	.034	.365	.312		.000	.001	.158	.034	.001	.000	.074	.007	.036	.036	.231	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B8	Pearson Correlation	.475*	.424	.466*	.449*	.123	.104	.733*	1	.423	.424	.309	.475*	.581*	.312	.414	.271	.271	.123	.594**
	Sig. (2-tailed)	.034	.063	.038	.047	.606	.662	.000		.063	.063	.186	.034	.007	.180	.069	.249	.249	.607	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B9	Pearson Correlation	.724*	.676*	.461*	.486*	.298	.495*	.678*	.423	1	.588*	.643*	.724*	.588*	.612*	.499*	.454*	.656*	.411	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.041	.030	.202	.026	.001	.063		.006	.002	.000	.006	.004	.025	.044	.002	.072	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B10	Pearson Correlation	.664*	.495*	.407	.487*	.378	.469*	.328	.424	.588*	1	.668*	.664*	.394	.503*	.533*	.290	.522*	.552*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.075	.029	.101	.037	.158	.063	.006		.001	.001	.086	.024	.015	.215	.018	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B11	Pearson Correlation	.734*	.487*	.124	.677*	.455*	.718*	.477*	.309	.643*	.668*	1	.734*	.487*	.718*	.477*	.311	.726*	.669*	.820**

	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.604	.001	.044	.000	.034	.186	.002	.001		.000	.029	.000	.034	.182	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B12	Pearson Correlation	.560*	.558*	.168	.358	.284	.629*	.685*	.475*	.724*	.664*	.734*	1	.453*	.524*	.471*	.545*	.545*	.535*	.777**
	Sig. (2-tailed)	.010	.011	.478	.121	.225	.003	.001	.034	.000	.001	.000		.045	.018	.036	.013	.013	.015	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B13	Pearson Correlation	.453*	.495*	.561*	.487*	.378	.134	.739*	.581*	.588*	.394	.487*	.453*	1	.503*	.739*	.522*	.522*	.355	.742**
	Sig. (2-tailed)	.045	.027	.010	.029	.101	.573	.000	.007	.006	.086	.029	.045		.024	.000	.018	.018	.125	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B14	Pearson Correlation	.524*	.503*	.382	.359	.612*	.500*	.408	.312	.612*	.503*	.718*	.524*	.503*	1	.612*	.115	.577*	.392	.728**
	Sig. (2-tailed)	.018	.024	.096	.120	.004	.025	.074	.180	.004	.024	.000	.018	.024		.004	.628	.008	.087	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B15	Pearson Correlation	.471*	.328	.500*	.293	.392	.238	.583*	.414	.499*	.533*	.477*	.471*	.739*	.612*	1	.471*	.707*	.480*	.721**

	Sig. (2-tailed)	.036	.158	.025	.209	.087	.312	.007	.069	.025	.015	.034	.036	.000	.004		.036	.000	.032	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B16	Pearson Correlation	.303	.406	.486*	.311	.252	.385	.471*	.271	.454*	.290	.311	.545*	.522*	.115	.471*	1	.467*	.226	.569**
	Sig. (2-tailed)	.195	.076	.030	.182	.283	.094	.036	.249	.044	.215	.182	.013	.018	.628	.036		.038	.337	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B17	Pearson Correlation	.787*	.406	.309	.518*	.252	.577*	.471*	.271	.656*	.522*	.726*	.545*	.522*	.577*	.707*	.467*	1	.679*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.185	.019	.283	.008	.036	.249	.002	.018	.000	.013	.018	.008	.000	.038		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
B18	Pearson Correlation	.535*	.355	-.060	.317	.274	.523*	.280	.123	.411	.552*	.669*	.535*	.355	.392	.480*	.226	.679*	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.015	.125	.802	.173	.242	.018	.231	.607	.072	.012	.001	.015	.125	.087	.032	.337	.001		.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.809*	.727*	.567*	.697*	.581*	.642*	.721*	.594*	.823*	.742*	.820*	.777*	.742*	.728*	.721*	.569*	.779*	.592*	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.001	.007	.002	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.006	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Variabel Disiplin Kerja

Correlations

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	TOTAL
C1	Pearson Correlation	1	.698**	.385	.204	.458*	.123	.123	.385	-.082	.171	.250	.190	.204	.312	.171	.432
	Sig. (2-tailed)		.001	.094	.388	.042	.605	.605	.094	.731	.471	.288	.421	.388	.181	.471	.057
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C2	Pearson Correlation	.698**	1	.664**	.503*	.328	.212	.414	.453*	.212	.453*	.328	.234	.503*	.592**	.242	.643**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.024	.158	.369	.069	.045	.369	.045	.158	.320	.024	.006	.303	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C3	Pearson Correlation	.385	.664**	1	.734**	.471*	.390	.601**	.560*	.390	.780**	.685**	.440	.734**	.892**	.560*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.094	.001		.000	.036	.089	.005	.010	.089	.000	.001	.052	.000	.000	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

C4	Pearson Correlation	.204	.503*	.734**	1	.408	.704**	.503*	.524*	.302	.734**	.408	.466*	.800**	.655**	.524*	.799**
	Sig. (2-tailed)	.388	.024	.000		.074	.001	.024	.018	.196	.000	.074	.038	.000	.002	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C5	Pearson Correlation	.458*	.328	.471*	.408	1	.287	.082	.257	.287	.257	.375	.381	.408	.356	.471*	.550*
	Sig. (2-tailed)	.042	.158	.036	.074		.220	.731	.274	.220	.274	.103	.098	.074	.123	.036	.012
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C6	Pearson Correlation	.123	.212	.390	.704**	.287	1	.394	.601**	.192	.601**	.492*	.328	.704**	.504*	.390	.653**
	Sig. (2-tailed)	.605	.369	.089	.001	.220		.086	.005	.418	.005	.027	.158	.001	.023	.089	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C7	Pearson Correlation	.123	.414	.601**	.503*	.082	.394	1	.601**	.798**	.601**	.492*	.515*	.503*	.724**	.601**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.605	.069	.005	.024	.731	.086		.005	.000	.005	.027	.020	.024	.000	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C8	Pearson Correlation	.385	.453*	.560*	.524*	.257	.601**	.601**	1	.390	.780**	.471*	.635**	.314	.663**	.341	.752**
	Sig. (2-tailed)	.094	.045	.010	.018	.274	.005	.005		.089	.000	.036	.003	.177	.001	.142	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C9	Pearson Correlation	-.082	.212	.390	.302	.287	.192	.798**	.390	1	.390	.287	.515*	.302	.504*	.601**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.731	.369	.089	.196	.220	.418	.000	.089		.089	.220	.020	.196	.023	.005	.008

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C10	Pearson Correlation	.171	.453*	.780**	.734**	.257	.601**	.601**	.780**	.390	1	.685**	.635**	.524*	.892**	.560*	.853**
	Sig. (2-tailed)	.471	.045	.000	.000	.274	.005	.005	.000	.089		.001	.003	.018	.000	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C11	Pearson Correlation	.250	.328	.685**	.408	.375	.492*	.492*	.471*	.287	.685**	1	.190	.612**	.802**	.685**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.288	.158	.001	.074	.103	.027	.027	.036	.220	.001		.421	.004	.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C12	Pearson Correlation	.190	.234	.440	.466*	.381	.328	.515*	.635**	.515*	.635**	.190	1	.093	.509*	.440	.624**
	Sig. (2-tailed)	.421	.320	.052	.038	.098	.158	.020	.003	.020	.003	.421		.696	.022	.052	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C13	Pearson Correlation	.204	.503*	.734**	.800**	.408	.704**	.503*	.314	.302	.524*	.612**	.093	1	.655**	.524*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.388	.024	.000	.000	.074	.001	.024	.177	.196	.018	.004	.696		.002	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C14	Pearson Correlation	.312	.592**	.892**	.655**	.356	.504*	.724**	.663**	.504*	.892**	.802**	.509*	.655**	1	.663**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.181	.006	.000	.002	.123	.023	.000	.001	.023	.000	.000	.022	.002		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
C15	Pearson Correlation	.171	.242	.560*	.524*	.471*	.390	.601**	.341	.601**	.560*	.685**	.440	.524*	.663**	1	.731**

	Sig. (2-tailed)	.471	.303	.010	.018	.036	.089	.005	.142	.005	.010	.001	.052	.018	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.432	.643**	.873**	.799**	.550*	.653**	.750**	.752**	.576**	.853**	.727**	.624**	.741**	.914**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	.057	.002	.000	.000	.012	.002	.000	.000	.008	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

C. Variabel Motivasi

Correlations

Correlations

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	TOTAL
D1	Pearson Correlation	1	.662**	.518*	.545*	.159	.100	.322	.537*	.547*	.577**	.626**
	Sig. (2-tailed)		.001	.019	.013	.504	.674	.167	.015	.013	.008	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D2	Pearson Correlation	.662**	1	.700**	.553*	.416	.411	.383	.507*	.681**	.746**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.011	.068	.072	.095	.023	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D3	Pearson Correlation	.518*	.700**	1	.734**	-.010	.135	.400	.042	.351	.404	.500*
	Sig. (2-tailed)	.019	.001		.000	.967	.570	.080	.861	.129	.077	.025

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D4	Pearson Correlation	.545*	.553*	.734**	1	.179	.346	.642**	.341	.324	.419	.645**
	Sig. (2-tailed)	.013	.011	.000		.451	.136	.002	.141	.163	.066	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D5	Pearson Correlation	.159	.416	-.010	.179	1	.881**	.235	.690**	.586**	.220	.731**
	Sig. (2-tailed)	.504	.068	.967	.451		.000	.319	.001	.007	.352	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D6	Pearson Correlation	.100	.411	.135	.346	.881**	1	.440	.645**	.522*	.173	.760**
	Sig. (2-tailed)	.674	.072	.570	.136	.000		.052	.002	.018	.464	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D7	Pearson Correlation	.322	.383	.400	.642**	.235	.440	1	.410	.434	.371	.629**
	Sig. (2-tailed)	.167	.095	.080	.002	.319	.052		.072	.056	.107	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D8	Pearson Correlation	.537*	.507*	.042	.341	.690**	.645**	.410	1	.822**	.378	.829**
	Sig. (2-tailed)	.015	.023	.861	.141	.001	.002	.072		.000	.101	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D9	Pearson Correlation	.547*	.681**	.351	.324	.586**	.522*	.434	.822**	1	.379	.838**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.129	.163	.007	.018	.056	.000		.100	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
D10	Pearson Correlation	.577**	.746**	.404	.419	.220	.173	.371	.378	.379	1	.575**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.077	.066	.352	.464	.107	.101	.100		.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.626**	.802**	.500*	.645**	.731**	.760**	.629**	.829**	.838**	.575**	1

Sig. (2-tailed)	.003	.000	.025	.002	.000	.000	.003	.000	.000	.008	
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

D. Variabel Beban Kerja

Correlations

Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	TOTAL
E1	Pearson Correlation	1	.699**	.443	.276	.583**	.276	.671**	.497*	.620**	.548*	.766**
	Sig. (2-tailed)		.001	.051	.238	.007	.238	.001	.026	.004	.012	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E2	Pearson Correlation	.699**	1	.537*	.464*	.674**	.464*	.475*	.556*	.260	.341	.757**
	Sig. (2-tailed)	.001		.015	.039	.001	.039	.034	.011	.268	.142	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E3	Pearson Correlation	.443	.537*	1	.624**	.743**	.624**	.511*	.749**	.659**	.728**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.051	.015		.003	.000	.003	.021	.000	.002	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E4	Pearson Correlation	.276	.464*	.624**	1	.593**	.542*	.319	.467*	.240	.252	.639**
	Sig. (2-tailed)	.238	.039	.003		.006	.014	.171	.038	.308	.283	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

E5	Pearson Correlation	.583**	.674**	.743**	.593**	1	.721**	.350	.711**	.549*	.511*	.864**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.000	.006		.000	.130	.000	.012	.021	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E6	Pearson Correlation	.276	.464*	.624**	.542*	.721**	1	.170	.833**	.240	.252	.682**
	Sig. (2-tailed)	.238	.039	.003	.014	.000		.472	.000	.308	.283	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E7	Pearson Correlation	.671**	.475*	.511*	.319	.350	.170	1	.382	.699**	.637**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.034	.021	.171	.130	.472		.096	.001	.003	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E8	Pearson Correlation	.497*	.556*	.749**	.467*	.711**	.833**	.382	1	.493*	.545*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.026	.011	.000	.038	.000	.000	.096		.027	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E9	Pearson Correlation	.620**	.260	.659**	.240	.549*	.240	.699**	.493*	1	.906**	.727**
	Sig. (2-tailed)	.004	.268	.002	.308	.012	.308	.001	.027		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
E10	Pearson Correlation	.548*	.341	.728**	.252	.511*	.252	.637**	.545*	.906**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.012	.142	.000	.283	.021	.283	.003	.013	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.766**	.757**	.855**	.639**	.864**	.682**	.690**	.818**	.727**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

A. Variabel Kinerja Pegawai

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	18

B. Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	14

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

D. Variabel Beban Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	10

Lampiran 8. Hasil Uji Univariat

A. Karakteristik Responden

Statistics		
JK		
N	Valid	36
	Missing	0

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	5	13.9	13.9	13.9
	Perempuan	31	86.1	86.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Statistics		
SP		
N	Valid	36
	Missing	0

Status Kepegawaian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	23	63.9	63.9	63.9
	Non-ASN	13	36.1	36.1	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Statistics		
PT		
N	Valid	36
	Missing	0

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	8.3	8.3	8.3
	D3	17	47.2	47.2	55.6
	D4/S1	13	36.1	36.1	91.7
	S2	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Statistics		
LB		
N	Valid	36
	Missing	0

Lama bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 1 Tahun (di bawah 1 tahun)	3	8.3	8.3	8.3
	≥ 1 Tahun sampai < 5 Tahun	9	25.0	25.0	33.3
	≥ 5 Tahun (lebih dari 5 tahun)	24	66.7	66.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

B. Hasil Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja,
Motivasi dan Beban Kerja

Statistics					
		Disiplin Kerja	Motivasi	Beban Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	36	36	36	36
	Missing	0	0	0	0

Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	16	44.4	44.4	44.4
	Kurang Baik	20	55.6	55.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Disiplin Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	26	72.2	72.2	72.2
	Kurang Baik	10	27.8	27.8	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Motivasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Termotivasi	10	27.8	27.8	27.8
	Kurang Termotivasi	26	72.2	72.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Beban Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Beban Cukup	16	44.4	44.4	44.4
	Beban Berat	20	55.6	55.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 9. Hasil Uji Bivariat

A. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin * Kinerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Disiplin * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Baik	Kurang Baik	
Disiplin	Baik	Count	15	11	26
		Expected Count	11.6	14.4	26.0
		% within Disiplin	57.7%	42.3%	100.0%
		% within Kinerja	93.8%	55.0%	72.2%
		% of Total	41.7%	30.6%	72.2%
	Kurang Baik	Count	1	9	10
		Expected Count	4.4	5.6	10.0
		% within Disiplin	10.0%	90.0%	100.0%
		% within Kinerja	6.3%	45.0%	27.8%
		% of Total	2.8%	25.0%	27.8%
Total		Count	16	20	36
		Expected Count	16.0	20.0	36.0
		% within Disiplin	44.4%	55.6%	100.0%
		% within Kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	44.4%	55.6%	100.0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.653 ^a	1	.010	.022	.011
Continuity Correction ^b	4.862	1	.027		
Likelihood Ratio	7.534	1	.006	.012	.011
Fisher's Exact Test				.022	.011
Linear-by-Linear Association	6.468 ^c	1	.011	.022	.011
N of Valid Cases	36				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.44.

b. Computed only for a 2x2 table

B. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda Kota Samarinda

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi * Kinerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Motivasi * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Baik	Kurang Baik	
Motivasi	Termotivasi	Count	8	2	10
		Expected Count	4.4	5.6	10.0
		% within Motivasi	80.0%	20.0%	100.0%
		% within Kinerja	50.0%	10.0%	27.8%
		% of Total	22.2%	5.6%	27.8%
	Kurang Termotivasi	Count	8	18	26
		Expected Count	11.6	14.4	26.0
		% within Motivasi	30.8%	69.2%	100.0%
		% within Kinerja	50.0%	90.0%	72.2%
		% of Total	22.2%	50.0%	72.2%
Total		Count	16	20	36
		Expected Count	16.0	20.0	36.0
		% within Motivasi	44.4%	55.6%	100.0%

	% within Kinerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	44.4%	55.6%	100.0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	7.089 ^a	1	.008	.011	.011
Continuity Correction ^b	5.236	1	.022		
Likelihood Ratio	7.357	1	.007	.022	.011
Fisher's Exact Test				.011	.011
Linear-by-Linear Association	6.892 ^c	1	.009	.011	.011
N of Valid Cases	36				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.44.

b. Computed only for a 2x2 table

C. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Juanda
Kota Samarinda

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban * Kinerja	36	100.0%	0	0.0%	36	100.0%

Beban * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Baik	Kurang Baik	
Beban	Beban Cukup	Count	11	5	16
		Expected Count	7.1	8.9	16.0
		% within Beban	68.8%	31.3%	100.0%
		% within Kinerja	68.8%	25.0%	44.4%
		% of Total	30.6%	13.9%	44.4%
	Beban Berat	Count	5	15	20
		Expected Count	8.9	11.1	20.0
		% within Beban	25.0%	75.0%	100.0%
		% within Kinerja	31.3%	75.0%	55.6%

		% of Total	13.9%	41.7%	55.6%
Total	Count		16	20	36
	Expected Count		16.0	20.0	36.0
	% within Beban		44.4%	55.6%	100.0%
	% within Kinerja		100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total		44.4%	55.6%	100.0%

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.891 ^a	1	.009	.017	.011
Continuity Correction ^b	5.233	1	.022		
Likelihood Ratio	7.093	1	.008	.017	.011
Fisher's Exact Test				.017	.011
Linear-by-Linear Association	6.699 ^c	1	.010	.017	.011
N of Valid Cases	36				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.11.

b. Computed only for a 2x2 table

Lampiran 10. Master Data

No	Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Status Kepegawaian	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Ed	2	42	1	6	2
2	Ir	2	52	1	4	3
3	H	2	34	1	4	3
4	Td	2	32	1	5	3
5	dr. M	2	29	1	5	1
6	Np	2	29	1	5	2
7	M	2	34	2	4	3
8	N	2	40	2	5	3
9	Nf	2	23	2	4	2
10	Lm	2	41	1	4	3
11	Ss	2	49	1	5	3
12	E	2	55	1	3	3
13	M	2	28	1	5	2
14	Er	2	37	1	4	3
15	Lm	2	35	2	4	3
16	N	2	47	1	5	2
17	Tts	1	41	1	5	3
18	Drg. D	2	48	1	6	3
19	Er	1	42	1	4	3
20	E	2	58	2	5	3
21	Di	2	38	1	4	3
22	N	2	41	2	4	3

23	drg. H	2	39	1	5	3
24	dr. n	2	26	2	5	1
25	N	2	45	1	4	3
26	M	2	37	1	4	3
27	An	2	43	1	4	3
28	Tri	1	50	1	6	2
29	Wij	2	40	1	4	3
30	A	2	23	2	5	1
31	Ma	1	27	2	5	3
32	L	2	43	2	3	3
33	R	1	28	2	3	2
34	Ar	2	23	2	4	2
35	Sm	2	48	1	4	2
36	As	2	34	2	4	3

No	Variabel Kinerja Pegawai (Y)																		TOTAL	Kode	Kategori
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18			
1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	38	2	Kurang Baik
2	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	52	1	Baik
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	54	1	Baik
4	2	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36	2	Kurang Baik
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	1	Baik
6	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	38	2	Kurang Baik
7	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2	3	3	38	2	Kurang Baik
8	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	1	37	2	Kurang Baik
9	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	4	2	3	4	1	4	1	37	2	Kurang Baik
10	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	1	Baik
11	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	38	2	Kurang Baik
12	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	1	Baik
13	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	38	2	Kurang Baik
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	1	Baik
15	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	39	2	Kurang Baik
16	3	2	1	3	2	2	4	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	39	2	Kurang Baik
17	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	35	2	Kurang Baik
18	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	35	2	Kurang Baik
19	3	2	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	37	2	Kurang Baik
20	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	Baik
21	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	3	1	38	2	Kurang Baik
22	4	2	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	56	1	Baik
23	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	1	Baik
24	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	37	2	Kurang Baik
25	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	52	1	Baik
26	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54	1	Baik
27	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	1	Baik
28	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	39	2	Kurang Baik

29	2	2	2	1	1	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	37	2	Kurang Baik
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	1	Baik
31	2	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	2	38	2	Kurang Baik
32	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	1	Baik
33	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	53	1	Baik
34	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	1	Baik
35	3	1	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	37	2	Kurang Baik
36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	35	2	Kurang Baik

No	Variabel Disiplin Kerja (X1)														Total	Kode	Kategori
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14			
1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	52	1	Baik
2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	35	2	Kurang Baik
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
4	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	30	2	Kurang Baik
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	1	Baik
6	2	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	30	2	Kurang Baik
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	1	Baik
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
9	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	32	2	Kurang Baik
10	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	49	1	Baik
11	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	32	2	Kurang Baik
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
13	1	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	34	2	Kurang Baik
14	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	1	Baik
15	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	34	2	Kurang Baik
16	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	50	1	Baik

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	1	Baik
18	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	34	2	Kurang Baik
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	45	1	Baik
21	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	32	2	Kurang Baik
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	41	1	Baik
23	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
24	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	32	2	Kurang Baik
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
27	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	1	Baik
28	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	44	1	Baik
29	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	50	1	Baik
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	1	Baik
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	1	Baik
33	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43	1	Baik
34	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	46	1	Baik
35	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	45	1	Baik
36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	44	1	Baik

No	Variabel Motivasi (X2)										Total	Kode	Kategori
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10			
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	1	Termotivasi
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	2	Kurang Termotivasi
3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	30	2	Kurang Termotivasi
5	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
6	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	25	2	Kurang Termotivasi
7	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	20	2	Kurang Termotivasi
8	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	25	2	Kurang Termotivasi
9	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
10	3	4	3	3	1	1	3	1	1	4	24	2	Kurang Termotivasi
11	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
12	3	3	3	3	4	1	2	1	2	3	25	2	Kurang Termotivasi
13	3	3	3	3	1	1	3	1	2	3	23	2	Kurang Termotivasi
14	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	55	1	Termotivasi
15	2	4	3	3	1	1	3	1	1	3	22	2	Kurang Termotivasi
16	4	4	4	4	1	1	3	1	1	4	27	2	Kurang Termotivasi
17	4	4	4	4	1	1	4	1	1	4	28	2	Kurang Termotivasi
18	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
19	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
20	2	4	3	3	2	2	2	3	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
21	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
22	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	2	Kurang Termotivasi

23	2	3	3	3	1	1	3	2	2	3	23	2	Kurang Termotivasi
24	4	2	4	4	1	2	4	1	1	4	27	2	Kurang Termotivasi
25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	30	1	Termotivasi
26	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	32	1	Termotivasi
2	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	34	1	Termotivasi
28	4	4	4	3	2	2	1	2	2	3	27	2	Kurang Termotivasi
29	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	26	2	Kurang Termotivasi
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	Termotivasi
31	1	3	3	4	1	1	3	3	1	4	24	2	Kurang Termotivasi
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1	Termotivasi
33	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	32	1	Termotivasi
34	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	30	1	Termotivasi
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Kurang Termotivasi
36	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	1	Termotivasi

No	Variabel Beban Kerja (X3)										Total	Kode	Kategori
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10			
1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37	1	Beban Cukup
2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28	2	Beban Berat
3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	27	2	Beban Berat
4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	37	1	Beban Cukup
5	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	33	1	Beban Cukup
6	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	26	2	Beban Berat
7	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	25	2	Beban Berat

8	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	37	1	Beban Cukup
9	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	26	2	Beban Berat
10	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	33	1	Beban Cukup
11	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	23	2	Beban Berat
12	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37	1	Beban Cukup
13	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	27	2	Beban Berat
14	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	26	2	Beban Berat
15	4	3	3	3	2	4	2	3	2	2	28	2	Beban Berat
16	2	2	4	3	2	4	4	4	4	4	33	1	Beban Cukup
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	Beban Cukup
18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	2	Beban Berat
19	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	26	2	Beban Berat
20	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	33	1	Beban Cukup
21	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	25	2	Beban Berat
22	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	37	1	Beban Cukup
23	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	33	1	Beban Cukup
24	4	2	4	4	1	2	4	3	2	2	28	2	Beban Berat
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Beban Berat
26	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	33	1	Beban Cukup
27	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37	1	Beban Cukup
28	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	28	2	Beban Berat
29	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	26	2	Beban Berat
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1	Beban Cukup
31	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	26	2	Beban Berat

32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Beban Berat
33	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	33	1	Beban Cukup
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	1	Beban Cukup
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Beban Berat
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	Beban Berat

Lampiran 11. Dokumentasi





